



**L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES JEUNES DANS
LES RÉGIONS RESSOURCES DU QUÉBEC.**

Des mesures appropriées ?

COMITÉ AVISEUR-JEUNES

Adopté par les membres le 25 mars 2008

Présentation du Comité aviseur-jeunes

Le Comité aviseur-jeunes est composé de 21 regroupements nationaux de jeunes représentatifs et reconnus dans leurs milieux, ayant comme mission commune la promotion et l'appui au développement des jeunes de moins de 30 ans. L'action du Comité aviseur-jeunes vise à renforcer les interventions d'Emploi-Québec et des partenaires du marché du travail québécois en ce qui a trait aux diverses problématiques d'emploi vécues par les jeunes du Québec.

Mandat du Comité

Le CAJ a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. À cet effet, il participe et collabore à l'établissement des priorités d'actions ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec. Les avis et les recommandations du Comité aviseur-jeunes sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

Les principes directeurs

1. La responsabilité
2. La représentativité
3. L'autonomie

Liste des membres du Comité aviseur-jeunes

- Association des centres locaux de développement du Québec (**ACLDQ**)
- Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec (**ACEEQ**)
- Comité des jeunes de la Centrale des syndicats du Québec (**CJ-CSQ**)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (**CEIQ**)
- Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (**CNJ-CSN**)
- Conseil permanent de la jeunesse (**CPJ**)
- Emploi-Québec (membre non votant)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (**FECQ**)
- Fédération étudiante universitaire du Québec (**FEUQ**)
- Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (**FCQMS**)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (**FTQ**)
- Fondation des services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec
- Force jeunesse
- Génération Emploi
- Place aux jeunes du Québec
- Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (**RJCCQ**)
- Regroupement de la coopération du travail du Québec
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (**RQuODE**)
- Réseau des Carrefours jeunesse-emploi du Québec (**RCJEQ**)
- Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (**RSSMO**)
- Service d'aide aux jeunes entrepreneurs Montréal métro (**SAJE MONTRÉAL MÉTRO**)
- Secrétariat à la jeunesse (membre non votant)

Pour joindre le Comité aviseur-jeunes

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec
210, rue Sainte-Catherine Est, bureau 300
Montréal (Québec)
H2X 1L1

Téléphone : 514 396-3380
Télécopieur : 514 396-7140
Courriel : caj@feuq.qc.ca

Recherche et rédaction :

Jean-Philippe Léveillé, M ATDR
Chercheur
Jean-philippe.leveille.1@Uaval.ca
514-754-6548

Table des matières

Résumé.....	7
Introduction.....	10
Chapitre 1: Les régions ressources du Québec	11
La diversité des régions ressources du Québec.....	12
Caractéristiques communes.....	13
Les régions ressources: principaux indicateurs socioéconomiques	16
Données d'ensemble.....	23
Conclusions.....	25
Chapitre 2: Les solutions au développement des régions	26
Le développement local, ou comment aider les régions par la mobilisation citoyenne.....	26
Le développement régional.....	29
Conclusions.....	30
Chapitre 3: L'intégration et le maintien en emploi des jeunes en régions ressources.....	31
La structure géographique et économique des régions ressources.....	33
La mobilité des jeunes.....	44
L'intégration sociale des jeunes.....	47
L'entrepreneuriat	51
Conclusions.....	58
Chapitre 4: Les interventions d'Emploi-Québec et d'autres organismes d'employabilité.....	60
Les mesures d'intégration sociale et professionnelle des jeunes au Québec.....	61
Les communautés culturelles	65
L'entrepreneuriat jeunesse et la relève	65
La <i>Stratégie d'action jeunesse 2006-2009</i> du gouvernement du Québec	68
Les organismes communautaires	69
Conclusions.....	70
Chapitre 5: Analyse et recommandations	71
La structure géographique et économique des régions ressources.....	71
La mobilité des jeunes.....	76
L'insertion sociale des jeunes.....	77
Entrepreneuriat.....	81
Conclusions générales.....	83
Bibliographie.....	84

Résumé

La présente étude commandée par le Comité aviseur-jeunes (CAJ) vise à cerner les problématiques d'intégration et de maintien en emploi vécues par les jeunes des régions ressources, et à déterminer si les politiques des principaux organismes d'employabilité-jeunesse au Québec répondent de manière adéquate à ces problématiques.

Dans cette étude, et en tenant compte de la mise en garde apportée plus loin, le terme « jeune » recoupe les individus âgés de 15 à 29 ans, ciblés par le CAJ. Le terme de région ressources regroupe, quant à lui, sept régions du Québec, soit, en ordre de numérotation régionale; le Bas-Saint-Laurent, le Saguenay – Lac-Saint-Jean, la Mauricie, l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, le Nord-du-Québec et la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine.

Les régions ressources du Québec

Les régions ressources du Québec ont vécu de profonds bouleversements au cours des dernières décennies. Leur spécialisation économique, encore aujourd'hui en bonne partie axée sur l'exploitation des ressources naturelles, les rend désormais très sensibles aux variations des cours internationaux. La mondialisation a eu pour effet de les positionner dans un système au sein duquel elles n'ont pour ainsi dire plus d'influence. De même, la rapide industrialisation du Québec et le développement de la « nouvelle économie » qui s'est ensuivie, paraissent les reléguer à une position archaïque.

S'inscrivant dans des trajectoires régionales particulières, les régions ressources du Québec ne forment pas un tout homogène. Certaines sont en déclin alors que d'autres sont en plein boom économique. Chose certaine cependant, les variations économiques s'y font là plus rapidement qu'ailleurs. Victimes, encore une fois, de leur trop grande spécialisation économique, elles profitent inégalement des retombées du développement québécois, et de l'embellie constatée depuis les récessions des années 1990.

Dans l'idée de répartir plus équitablement les ressources et les bienfaits économiques, plusieurs chercheurs ont élaboré des approches au développement des régions. Regroupées sous l'expression de « développement régional » et de « développement local », celles-ci misent respectivement sur des approches centralisées ou sur la mobilisation « par le bas » des acteurs présents sur un territoire. Dans tout cela, quelle est la place des jeunes?

Les jeunes en régions ressources

S'ils sont souvent aux prises avec des problèmes d'intégration et de maintien en emploi plus aigus que la génération issue du baby-boom, l'actuelle génération des 15 à 29 ans, à l'égal des régions, n'est pas elle non plus identifiable à un tout homogène. Les problèmes dont cette génération est victime à ces niveaux dépendent de toute une série de facteurs.

Des problématiques spécifiques des jeunes des régions ressources du Québec peuvent toutefois être identifiées. Dans le cadre de cette étude, nous les avons regroupées sous quatre catégories:

- les problématiques liées à la structure économique et géographique des régions ressources;
- celles liées à la mobilité, à la question de la distance, aux facteurs motivants ou rendant plus difficile un retour des jeunes en région;
- celles concernant l'insertion sociale des jeunes;
- celles concernant l'établissement ou la reprise en main d'entreprises en régions ressources par les jeunes.

Il apparaît que les problématiques les plus importantes sont liées à la structure économique des régions ressources, difficilement transformable à court ou à long terme. Ainsi, à titre d'exemple, il n'existe qu'un faible arrimage entre les besoins des employeurs de ces régions pour des formations techniques et du secondaire professionnel, et les formations des jeunes présents sur ces territoires ou désireux de s'y établir. Cependant, des politiques et des moyens appropriés peuvent être mis en place afin de répondre aux besoins spécifiques de ces jeunes.

Politiques d'employabilité

Emploi-Québec, agence gouvernementale offrant des programmes et mesures en emploi, travaille de manière décentralisée, avec des budgets régionaux qui lui permettent de répondre à des besoins spécifiques constatés sur le terrain. Ce fonctionnement comporte certainement des avantages. Cependant, certaines problématiques plus globales, tel l'exode des jeunes, exigent des réponses plus globales, et nécessitent d'autres approches, développées par certains organismes communautaires.

Issues de l'analyse, dix recommandations sont proposées, concernant:

- la sensibilisation des jeunes aux formations techniques et du secondaire professionnel;
- l'offre de formation professionnelle et technique
- le problème de la distance;
- le manque d'études intrarégionales spécifiques;
- le retour des jeunes en région;
- l'insertion sociale des jeunes;
- les occasions de contacts intergénérationnels
- la régionalisation de l'immigration;
- la situation des autochtones;
- la relève entrepreneuriale.

Liste des recommandations

1. Il est recommandé qu'Emploi-Québec élabore un plan de sensibilisation et de revitalisation du secondaire professionnel dans les régions ressources du Québec.
2. Il est recommandé qu'Emploi-Québec et le Ministère de l'Éducation des Loisirs et du Sports assurent une coordination au niveau national de l'offre de formation professionnelle et technique.
3. Il est recommandé qu'Emploi-Québec appuie la création d'un réseau de salles de vidéoconférence régionale accessible aux employeurs et candidats.
4. Il est recommandé qu'Emploi-Québec effectue une série d'études spécifiques aux MRC concernant l'insertion des jeunes sur le marché du travail en région.
5. Il est recommandé qu'Emploi-Québec améliore la cohérence et le financement des mesures gouvernementales, des projets et des initiatives offertes par les organismes communautaires visant à favoriser la rétention, ainsi que l'établissement des jeunes dans les régions du Québec.
6. Il est recommandé qu'Emploi-Québec soutienne les approches multidimensionnelles dévolues par les organismes communautaires d'employabilité de manière à favoriser une insertion socioprofessionnelle réussie.
7. Il est recommandé qu'Emploi-Québec appuie les activités de réseautage intergénérationnel et les activités de mentorat offertes par les organismes communautaires.
8. Il est recommandé qu'Emploi-Québec, en partenariat avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, poursuive et accélère ses réflexions ainsi que ses actions dans le domaine de la régionalisation de l'immigration.
9. Il est recommandé que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale étudie de manière approfondie la situation de l'intégration en emploi des jeunes autochtones au Québec.
10. Il est recommandé que soient mises en places des mesures spécifiques afin de faciliter le transfert intergénérationnel de connaissances et d'expertise pour la relève assurant ainsi la pérennité et le développement des PME des régions.

Introduction

La présente étude commandée par le Comité aviseur-jeunes vise à cerner les problématiques d'intégration et de maintien en emploi vécues par les jeunes des régions ressources, en mettant en perspective les mesures d'Emploi-Québec et les services offerts par les organismes d'employabilité chez les jeunes au Québec.

Dans cette étude, et en tenant compte de la mise en garde apportée plus loin, le terme « jeune » recoupe les individus âgés de 15 à 29 ans ciblés par le CAJ. Le terme de régions ressources regroupe quant à lui sept régions du Québec, soit, en ordre de numérotation régionale; le Bas-Saint-Laurent, le Saguenay – Lac-Saint-Jean, la Mauricie, l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, le Nord-du-Québec et la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine. Pour des raisons statistiques, la Côte-Nord et le Nord-du-Québec sont parfois associés à une seule région.

Les chapitres de la présente étude suivent un ordre logique. Il serait en effet vain de présenter les problèmes vécus par les jeunes de ces régions sans, tout d'abord, présenter les régions ressources elles-mêmes. C'est ce que nous avons fait dans le Chapitre 1, en insistant sur la grande diversité de ces régions.

Le Chapitre 2 résume quant à lui très rapidement certains concepts du développement local et du développement régional, grandes approches aux solutions proposées pour le développement économique des régions.

Le Chapitre 3, la clé de l'étude, énumère les problématiques concernant l'intégration et le maintien en emploi des jeunes en régions ressources. Les problématiques sont regroupées selon quatre grandes thématiques afin de faciliter l'analyse et l'émission de recommandations.

Le Chapitre 4 s'attarde aux politiques d'employabilité et d'encouragement à l'entrepreneuriat mises en place par Emploi-Québec et les organismes québécois en employabilité. Ce dernier est examiné plus longuement.

Enfin, le dernier chapitre, le Chapitre 5, est constitué de l'analyse ainsi que des 10 recommandations à Emploi-Québec, que nous avons émises dans l'espoir de répondre plus efficacement aux problématiques spécifiques vécues par les jeunes en régions ressources sur le marché de l'emploi.

Les régions ressources du Québec

CHAPITRE 1

L'accroissement de la population mondiale et la hausse du revenu et des besoins solvables de populations autrefois démunies, augmentent fortement les besoins en produits alimentaires, en matières premières et en biens matériels. Tout n'est donc pas que produits virtuels dans nos économies et cela demeurera vrai encore dans le futur. Les moyens de se nourrir, de se vêtir, de se loger, de se transporter, l'énergie qui nous est nécessaire appartiennent à l'univers des ressources matérielles (Dumais et al., 2005).

Dans une économie moderne que l'on perçoit souvent comme dominée par l'immatériel, la production provenant des régions basées sur l'exploitation des ressources naturelles – les « régions ressources » – apparaît parfois comme archaïque. Comme nous le précise toutefois l'extrait de Dumais et al., aucune économie ne pourra jamais s'abstraire des besoins matériels, qui d'ailleurs n'ont jamais été aussi importants qu'aujourd'hui. Comme me le faisait remarquer passionnément une jeune femme originaire du Bas-Saint-Laurent, tout ce qui nous entoure, tout ce qui constitue la structure de notre milieu depuis longtemps majoritairement urbain, ce que nous consommons dans nos universités et nos lieux de récréation, provient de l'exploitation du territoire. À ce titre, la notion de régions ressources devrait prendre une importance capitale.

Ces régions s'inscrivent toutefois depuis peu, quelques dizaines d'années en fait, dans un nouveau contexte économique mondial. Inévitablement, la part des emplois au Québec liée à l'exploitation et à la transformation des ressources a diminué, conséquence de cette nouvelle donne. Victimes des soubresauts des cours internationaux, ces régions ont traversé et traversent encore des moments difficiles. Toutefois, une embellie s'est dessinée au cours des dernières années. Depuis 1990, de tous les blocs régionaux, c'est dans celui des régions ressources que l'on retrouve la proportion d'emplois créés à temps plein et permanent la plus importante. Les salaires, bien qu'inférieurs à la moyenne dans la moitié de ces régions, ont également connu des augmentations plus rapides qu'ailleurs (Fortier et Savard, 2006).

Il est toutefois vrai que bon nombre de ces régions ont de la difficulté à effectuer la transition nécessaire vers la diversification économique. La main-d'œuvre qualifiée, source de transformations, a tendance à s'exiler vers les grands centres ou les régions intermédiaires. Des tentatives centralisées visant à répondre à ces défis ont donné, au cours des dernières décennies, des résultats mitigés, malgré parfois d'importants efforts. Devant les constats d'échec de ces politiques, la volonté de reprendre en main le développement de ces régions est souvent venu « d'en bas », ce qui croit-on permettrait désormais de mieux répondre aux besoins spécifiques de chacune de ces régions.

Car une chose est certaine : si l'on peut dégager des caractéristiques globales communes aux régions ressources, chacune d'entre elles s'inscrit dans un cycle de développement particulier. Ce premier chapitre vise d'abord et avant tout à donner un aperçu de ces particularités. Gardons toutefois à l'esprit qu'il s'agit d'un aperçu très partiel, puisque ces régions, vastes à l'égal de pays, possèdent également bien des variations internes. Nous présentons ici, d'abord globalement, certaines caractéristiques rejoignant l'ensemble des régions ressources, pour ensuite nous attarder à chacune d'entre elles un peu plus longuement, histoire de voir en quoi elles se distinguent.

La diversité des régions ressources du Québec

Sept régions administratives du Québec sont regroupées sous l'expression « régions ressources » par le gouvernement du Québec.¹ Cette expression cependant, si elle évoque effectivement certaines caractéristiques géographiques et économiques communes à ces territoires, recoupe des réalités bien différentes. Des terres agricoles du Bas-Saint-Laurent aux forêts de l'Abitibi-Témiscamingue, des populations autochtones du Nord-du-Québec aux pêcheurs de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, les régions ressources du Québec offrent une diversité de panoramas qui s'accuse encore à l'examen de certaines de leurs caractéristiques socioéconomiques.

Le Nord-du-Québec, par exemple, avec sa « société distincte » composée à près de 60 % de Cris et d'Inuits, offre un contraste frappant avec les régions plus au sud. Ainsi, le taux de natalité est le plus élevé du Québec, avec 2,59 enfants par femme. Les faibles taux de scolarisation, l'importance du groupe d'âge des 15-29 ans (24 % de la population), ou le fait que les femmes y vivent généralement « nettement moins longtemps » qu'ailleurs, participent à créer une dynamique sociale spécifique.

De même, si l'exode des jeunes est une problématique commune aux régions ressources, elle prend une importance dramatique au Saguenay – Lac-Saint-Jean, alors qu'elle est relativement sous contrôle en Mauricie. La Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, avec le plus important taux de travailleurs autonomes au Québec, se compose à près de 100 % de ruraux, alors que l'importance de ceux-ci diminue à moins de 25 % en Mauricie. Et les exemples de différences entre ces régions pourraient être multipliés.

Cette énorme variation dans les faits sociaux, économiques, culturels, etc. est due en bonne partie au fait que les localités furent créées au gré du territoire. C'est-à-dire, comme le rappelle Proulx (2002), à cause de la « présence d'un bassin de ressources à extraire et à exporter sur le marché continental ». Dépendantes de ce bassin de ressources, ces localités ont vécu des évolutions qui n'avaient souvent rien à voir avec un Québec de plus en plus « branché » sur la nouvelle économie du savoir. Dans les réajustements provoqués par la

¹ Abitibi-Témiscamingue, Bas-Saint-Laurent, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Mauricie, Nord-du-Québec, Saguenay-Lac-Saint-Jean.

mondialisation des marchés et, parfois, l'assèchement de ce bassin de ressources, les localités et régions ont connu des trajectoires de développement extrêmement différenciées.

Il est bon de garder ces faits à l'esprit, entre autres pour éviter la tentation de parler de « solutions » de développement homogènes. Malgré tout, il demeure possible de dégager certaines caractéristiques communes à ces régions, qui aident à mieux cerner leur dynamique.

Caractéristiques communes

Des trajectoires économiques aléatoires et l'importance du secteur primaire

À l'examen des caractéristiques économiques régionales, Proulx (2002), sur le modèle d'analyse de Rostow, parle de « trajectoires régionales aléatoires » et de « non-linéarité » du développement économique. Cela signifie que les différentes phases du développement dépendent avant tout de facteurs difficilement contrôlables ou prévisibles (dans le cas des régions ressources: demande mondiale en matières premières, investissements exogènes, découvertes de nouvelles ressources...) et que la croissance peut tout aussi bien se caractériser par des avancées rapides que par des reculs importants en l'espace de quelques années. C'est donc dire que les régions ressources seraient semblables dans leurs dissemblances... À titre d'exemple, et toujours selon l'analyse de Proulx, l'Abitibi-Témiscamingue aurait atteint une relative maturité économique, alors que la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, la Côte-Nord et la Mauricie seraient actuellement en régression.

La principale caractéristique commune des régions ressources expliquant ces trajectoires aléatoires est celle de l'exploitation des ressources naturelles, souvent effectuée au sein de communautés spécialisées mono-industrielles. Comparativement aux autres blocs régionaux du Québec, et relativement à leur population (14,7 % de la population du Québec en 2006), l'emploi dans les régions ressources dépend grandement du secteur primaire (**Figure 1.1**).

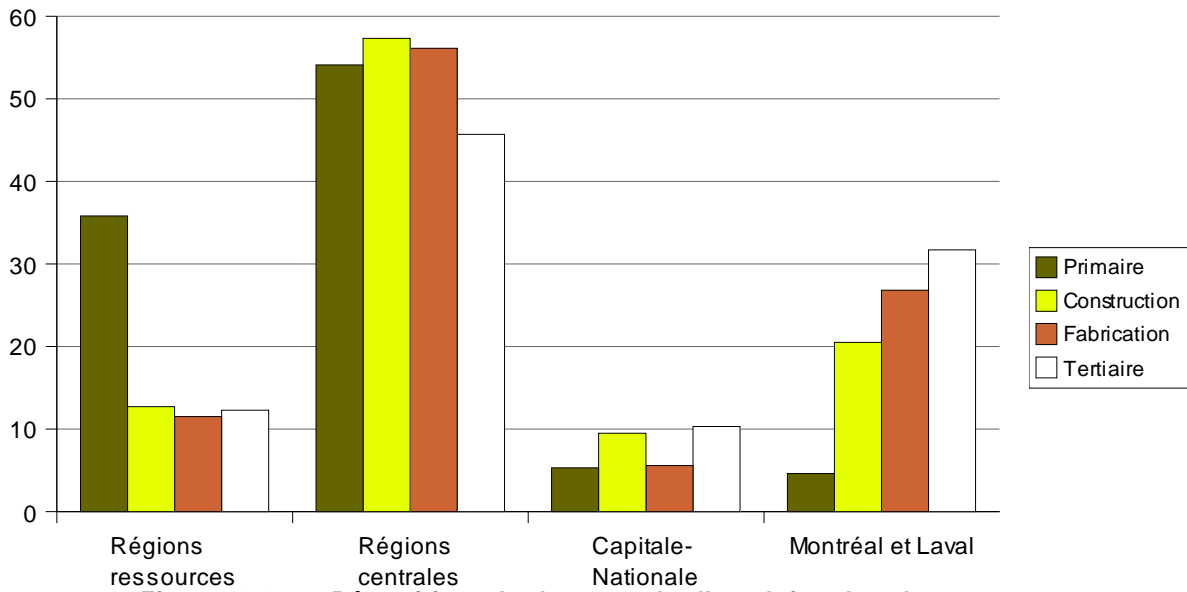


Figure 1.1 -- Répartition de la part de l'emploi selon le secteur d'activité au Québec, 2005 (pourcentage).
 Source: MDEIE, 2006

Souvent dépendantes de quelques ressources (bois, minerais, agriculture ou pêche...) auxquelles sont liées toute une série d'industries connexes, ces régions sont extrêmement sensibles à toutes variations et conditions (exploitation saisonnière...) affectant ces ressources. Ceci expliquerait la non-linéarité de leur évolution, démontrée entre autres par des variations des taux de chômage en « dents de scie » (**Figure 1.2**).

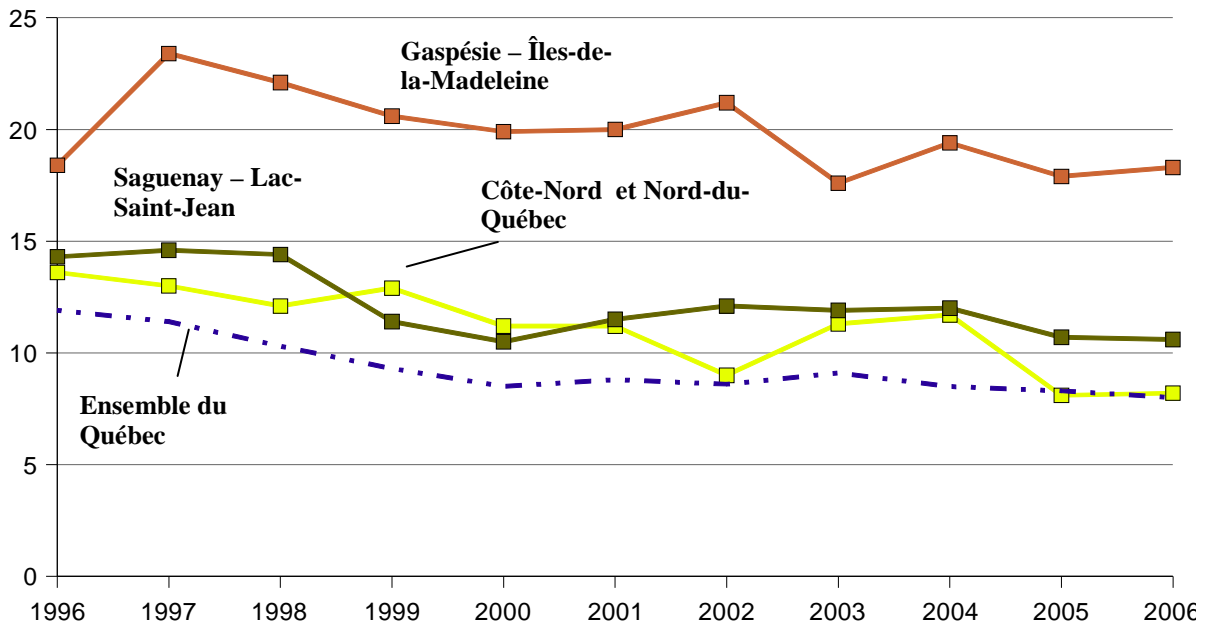


Figure 1.2 -- Taux de chômage pour certaines régions ressources et pour le Québec, 1996-2006

Source: Institut de la statistique du Québec, données compilées par l'auteur.

Le chômage structurel est en effet en bonne partie expliqué par la *durée* du chômage. Tarzwell (1999) l'illustre en mettant en perspective le chômage dans les villes et celui dans les milieux ruraux. En moyenne, toutes les villes et communautés rurales verront la même proportion de travailleurs affectée par les chocs d'une série de demandes négatives.² Par contre, une demande négative touchant un secteur d'activité des communautés rurales, suivant, par exemple, la découverte d'un nouveau virus transmissible à l'homme et affectant le porc, aura des conséquences à plus long terme pour les régions rurales que pour les villes.

Comme la *durée* du chômage influence les taux, les communautés et régions où l'économie est moins diversifiée verront leur taux de chômage augmenter brusquement, puisque les travailleurs, mis à pied à la suite de la fermeture des industries porcines, auront plus de difficultés à se trouver un nouvel emploi dans une branche économique connexe. De là également des taux de chômage observés qui sont généralement plus élevés dans les régions ressources que dans le reste du Québec (**Figure 1.2**).

Migration et vieillissement de la population

Toutes les régions ressources du Québec, à quelques exceptions ponctuelles récentes près, se caractérisent par un solde migratoire négatif. Ces mouvements migratoires affectent particulièrement les jeunes, problématique sur laquelle nous aurons l'occasion de revenir. Lorsque cet exode est couplé à la faible fécondité observée au Québec et au fait que peu d'immigrants s'établissent en région, la baisse démographique prend rapidement des allures alarmantes. Le bloc géographique des régions ressources est le seul à avoir vu sa population diminuer de 1991 à 2001. Il s'agirait d'ailleurs d'une tendance lourde qui pourrait s'accélérer dans un futur rapproché (**Figure 1.3**).

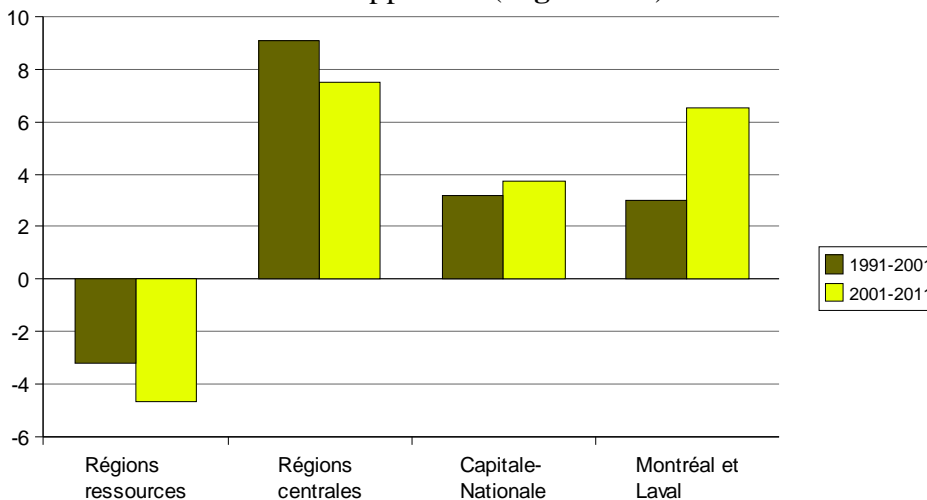


Figure 1.3 -- Évolution démographique et perspectives, selon les blocs régionaux, 1991-2001 et 2001-2011 (en pourcentage).

Source: MDEIE, 2006

² Si les milieux ruraux seront affectés plus fortement par une demande négative dans un de leurs secteurs de spécialisation, ils auront toutefois moins de risque d'être touchés.

Cette diminution en nombre absolu mais, également, en poids démographique des régions ressources, entraîne de nombreuses conséquences négatives sur le plan économique. Les marchés régionaux, qui peuvent absorber une partie des fluctuations économiques exogènes, perdent de leur importance et deviennent incapables de supporter certains projets locaux. Le départ des jeunes provoque un vieillissement précoce de la population et une certaine « dévitalisation » sur le plan social et politique. L'entrepreneuriat souffre de l'absence de nouvelles compétences. Bref, cette tendance à la « dépopulation » apparaît comme le principal facteur d'inquiétude des habitants de ces régions.

Les régions ressources: principaux indicateurs socioéconomiques

Les défis spécifiques des régions ressources sont visibles à l'examen d'indicateurs socioéconomiques. La présente section cherche à examiner plus attentivement certains d'entre eux, et à mettre en lumière les problématiques particulières soulevées dans la littérature régionale. Un portrait instantané, s'il est moins parlant que l'approche historique, permet tout de même de prendre le pouls des régions.

Pour les chapitres ultérieurs, à cause de contraintes imposées par le temps et, bien souvent, le manque de données, l'examen particulier des régions ressources n'a pu être réalisé. C'est pourquoi la présente section est essentielle, afin d'insister encore une fois sur l'importance des variations régionales.

Le Bas-Saint-Laurent

Du point de vue du marché de l'emploi, le Bas-Saint-Laurent paraît se placer dans une position plutôt enviable. Les taux d'activité et d'emploi, bien que légèrement inférieurs, sont comparables au reste du Québec. On remarque même que, pour l'année 2006, le chômage chez les jeunes y est moins élevé qu'en moyenne au Québec. Ceci serait en partie attribuable au faible indice de remplacement de la main-d'œuvre (IRMO)³ qui, du point de vue économique, pourrait toutefois poser problème assez tôt.

	Bas-Saint-Laurent	Québec
Population totale (2006) ^P	201 692	7 651 531
Solde migratoire total (2005-2006)	-112 hab	
Indice de remplacement de la main d'œuvre (2001) ^P	107	129
Population active (2006)	101 000	
Taux d'activité (2006)	60.4	65.5
	15-29 ans (%)	73.5
	30 ans et plus (%)	63.0
Emploi (2006)	91 900	
15-29 ans (%)		
	Temps plein (%)	68.2
	Temps partiel (%)	31.8
30 ans et plus (%)		
	Temps plein (%)	86.5
	Temps partiel (%)	13.5
Répartition de l'emploi (2006)		
	Production	23.9
	Services	76.1
Taux de chômage (2006)	9.0	8.0
	15-29 ans	10.9
	30 ans et plus	7.0
Taux d'emploi (2006)	55.0	60.2
	15-29 ans	65.5
	30 ans et plus	58.6

Le solde migratoire, bien que négatif, demeure sous contrôle si on le compare à celui de la plupart des autres régions ressources. La part du secteur de la production dans l'emploi y est la plus élevée en régions ressources après la Côte-Nord et le Nord-du-Québec.

En ce qui a trait à la diversification économique, le Bas-Saint-Laurent présenterait de bonnes perspectives en ce qui concerne la mise en valeur des ressources maritimes, la biomasse, le bois et l'agriculture (Côté et Proulx, 2002).

³ « L'indice de remplacement mesure le renouvellement des personnes qui approchent de l'âge de la retraite (55-64 ans) par celles qui intègrent (20-29 ans) le marché du travail. Ainsi, un indice de remplacement de 100 signifie que chaque personne qui s'apprête à se retirer du marché du travail est remplacée par une personne plus jeune. » (MDEIE, 2006)

Le Saguenay – Lac-Saint-Jean

L'exode des populations du Saguenay – Lac-Saint-Jean, et particulièrement des jeunes, constitue un grave problème pour la région. On peut y voir une conséquence de la dévalorisation chez les jeunes de l'emploi dans les industries traditionnelles, encore très présentes dans la région (Côté et Proulx, 2002). On y observe des indicateurs relativement semblables au reste du Québec, sauf en ce qui a trait au chômage et au pourcentage d'emplois à temps partiel chez les jeunes, tous deux beaucoup plus élevés.

	Saguenay-Lac-Saint-Jean	Québec
Population totale (2006) ^P	274 095	7 651 531
Solde migratoire total (2005-2006)	- 2331 hab	
Indice de remplacement de la main d'oeuvre (2001) ^P	121	126
Population active (2006)	137 700	
Taux d'activité (2006)	61.4	65.5
15-29 ans (%)	73.7	73.5
30 ans et plus (%)	57.6	63.0
Emploi (2006)		
15-29 ans (%)		
Temps plein (%)	63.5	68.2
Temps partiel (%)	36.5	31.8
30 ans et plus (%)		
Temps plein (%)	85.8	86.5
Temps partiel (%)	14.2	13.5
Répartition de l'emploi (2006)		
Production	27.5	23.9
Services	72.5	76.1
Taux de chômage (2006)	10.6	8.0
15-29 ans	15.0	10.9
30 ans et plus	8.9	7.0
Taux d'emploi (2006)	54.9	60.2
15-29 ans	62.7	65.5
30 ans et plus	52.5	58.6

La faible diversification économique jouerait contre les tentatives de développement de la région, malgré des efforts consentis dans la deuxième et la troisième transformation des ressources. L'entrepreneuriat s'affaiblirait lui aussi constamment, amenant une dévitalisation importante de l'économie. Il s'agirait d'une économie « incapable de s'insérer convenablement dans la mutation rapide vécue à l'échelle mondiale » (Proulx, 2007).

La Mauricie

Avec un IRMO déjà inférieur à 100, la Mauricie sera éventuellement aux prises avec d'importants problèmes de recrutement de la main-d'œuvre, heureusement amoindris par sa proximité avec les grands centres de Montréal et de Québec. Ce manque de main-d'œuvre qualifiée entraîne certainement des mouvements migratoires puisque la Mauricie est la seule région ressources du Québec à observer un gain migratoire entre 2005 et 2006.

	Mauricie	Québec
Population totale (2006) ^p	260 461	7 651 531
Solde migratoire total (2005-2006)	805 hab	
Indice de remplacement de la main d'oeuvre (2001) ^p	97	129
Population active (2006)	123 600	
Taux d'activité (2006)	57.1	65.5
15-29 ans (%)	69.3	73.5
30 ans et plus (%)	53.9	63.0
Emploi (2006)		
15-29 ans (%)		
Temps plein (%)	61.5	68.2
Temps partiel (%)	38.2	31.8
30 ans et plus (%)		
Temps plein (%)	85.2	86.5
Temps partiel (%)	14.8	13.5
Répartition de l'emploi (2006)		
Production	27.6	23.9
Services	72.4	76.1
Taux de chômage (2006)	8.9	8.0
15-29 ans	11.9	10.9
30 ans et plus	7.9	7.0
Taux d'emploi (2006)	52.0	60.2
15-29 ans	61.2	65.5
30 ans et plus	49.7	58.6

Le travail à temps partiel chez les jeunes est très important, alors que les taux d'emploi et de chômage sont relativement semblables à l'ensemble du Québec. Il n'en va cependant pas de même pour les populations plus âgées, chez lesquelles on observe des taux d'activité largement inférieurs à la moyenne provinciale. Ceci laisse penser qu'une partie de la baisse de chômage observée au cours des dernières années est attribuable au fait que de nombreux individus quittent le marché de l'emploi.

L'Abitibi-Témiscamingue

Caractéristique particulière à la région, l'économie sociale est fortement associée à l'exploitation forestière. Malgré cela, les contrecoups observés actuellement dans cette industrie ont durement touché la région.

	Abitibi-Témiscamingue	Québec
Population totale (2006) ^P	144 835	7 651 531
Soide migratoire total (2005-2006)	-853 hab	
Indice de remplacement de la main d'oeuvre (2001) ^P	127	129
Population active (2006)	73 800	
Taux d'activité (2006)	64.0	65.5
15-29 ans (%)	69.2	73.5
30 ans et plus (%)	62.6	63.0
Emploi (2006)	67 000	
15-29 ans (%)		
<i>Temps plein (%)</i>	67.1	68.2
<i>Temps partiel (%)</i>	32.9	31.8
30 ans et plus (%)		
<i>Temps plein (%)</i>	87.0	86.5
<i>Temps partiel (%)</i>	13.2	13.5
Répartition de l'emploi (2006)		
<i>Production</i>	27.9	23.9
<i>Services</i>	72.1	76.1
Taux de chômage (2006)	9.2	8.0
15-29 ans	11.4	10.9
30 ans et plus	8.5	7.0
Taux d'emploi (2006)	58.1	60.2
15-29 ans	61.3	65.5
30 ans et plus	57.2	58.6

Les indicateurs économiques sont pourtant relativement bons. On observe toutefois un important recul de la population entre 2004 et 2005. La synergie entre les industries primaires et de transformation possiblement favorisée par les principes de l'économie sociale, devra être effectuée afin de diversifier l'économie (Proulx 2002).

La Côte-Nord et le Nord-du-Québec

Caractérisées par la présence d'une forte population autochtone et, pour le Nord-du-Québec, par une population à 100,0 % rurale, ces régions représentent l'extrême de ce que l'on entend par l'expression de « régions périphériques ».

	Côte-Nord et Nord-du-Québec	Québec
Population totale (2006)	136 585	7 651 531
Solde migratoire total (2005-2006)	-1334 hab	
Indice de remplacement de la main d'oeuvre (2001) ^P	122 et 266	129
Population active (2006)	56 200	
Taux d'activité (2006)	62.7	65.5
	15-29 ans (%)	76.5
	30 ans et plus (%)	59.5
Emploi (2006)	51 600	
15-29 ans (%)		73.5
	Temps plein (%)	70.4
	Temps partiel (%)	29.6
30 ans et plus (%)		63.0
	Temps plein (%)	87.3
	Temps partiel (%)	12.7
Répartition de l'emploi (2006)		
	Production	30.0
	Services	70.0
		23.9
		76.1
Taux de chômage (2006)	8.2	8.0
	15-29 ans	–
	30 ans et plus	7.2
		10.9
		7.0
Taux d'emploi (2006)	57.6	60.2
	15-29 ans	67.6
	30 ans et plus	55.2
		65.5
		58.6

Les petites localités, bien souvent établies en fonction des gisements miniers, ont donné une dynamique particulière au peuplement. Les caractéristiques sociales des autochtones (haut taux de natalité, populations jeunes...) amènent également des spécificités économiques régionales inconnues ailleurs au Québec. À titre d'exemple, ces deux régions jouissent d'un indice de remplacement de la main-d'œuvre parmi les plus élevés du Québec.

Les taux d'emploi des jeunes y sont supérieurs à celui de l'ensemble de la province, preuve que l'économie y roule à plein régime. L'exode de la population reste cependant préoccupant. L'une des caractéristiques de ces régions serait le développement très tardif du secteur manufacturier, la plus grande part de l'économie reposant toujours sur l'exploitation des ressources et particulièrement l'exploitation minière (Proulx, 2002).

La Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Aux prises avec des indicateurs économiques désastreux depuis de nombreuses années, la région de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine a fait l'objet des plus importantes tentatives de redressement, entre autres par le biais du fameux *Bureau d'Aménagement de l'Est du Québec* (BAEQ) actif dans les années 1960 et 1970.

La sur-spécialisation industrielle, couplée au fait que les taux de chômage peuvent augmenter de 10 points « hors-saison », explique une bonne partie de ces données. Si le solde migratoire négatif s'avère relativement modeste, il touche plus particulièrement les diplômés postsecondaires, qui doivent bien souvent quitter la région pour se former. Des taux d'emploi et d'activité extrêmement bas indiquent un sous-emploi chronique dans la région, s'expliquant en partie par le fait que près de 100,0 % de la population habite des communautés rurales.

	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Québec
Population totale (2006) ^P	95 872	7 651 531
Solde migratoire total (2005-2006)	-162 hab	
Indice de remplacement de la main d'oeuvre (2001) ^P	83	129
Population active (2006)	40 900	
Taux d'activité (2006)	50.7	65.5
15-29 ans (%)	58.2	73.5
30 ans et plus (%)	49.2	63.0
Emploi (2006)	33 400	
15-29 ans (%)		
Temps plein (%)	69.7	68.2
Temps partiel (%)	31.8	31.8
30 ans et plus (%)		
Temps plein (%)	85.8	86.5
Temps partiel (%)	13.8	13.5
Répartition de l'emploi (2006)		
Production	21.9	23.9
Services	78.1	76.1
Taux de chômage (2006)	18.3	8.0
15-29 ans	21.2	10.9
30 ans et plus	17.5	7.0
Taux d'emploi (2006)	41.4	60.2
15-29 ans	45.2	65.5
30 ans et plus	40.5	58.6

Certains secteurs industriels sont identifiés comme pouvant attirer et retenir une main-d'œuvre qualifiée, capable d'agir au niveau de la diversification économique. Il s'agit des industries de l'énergie éolienne, de la recherche médicale et de la récolte d'algues à des fins commerciales (Proulx, 2002).

Données d'ensemble

L'indice de dépendance économique

Présenté dans le portrait socioéconomique 2006, l'indice de dépendance économique est un indicateur fort de la viabilité du développement des régions. Toutes les régions du Québec dépendent dans une certaine mesure des transferts gouvernementaux (l'Outaouais enregistrait la plus faible dépendance avec 15,57 \$ de transfert par tranche de 100 \$), mais celles situées au-dessus de la moyenne québécoise (indice 100) sont considérées comme problématiques (**Figure 1.4**).

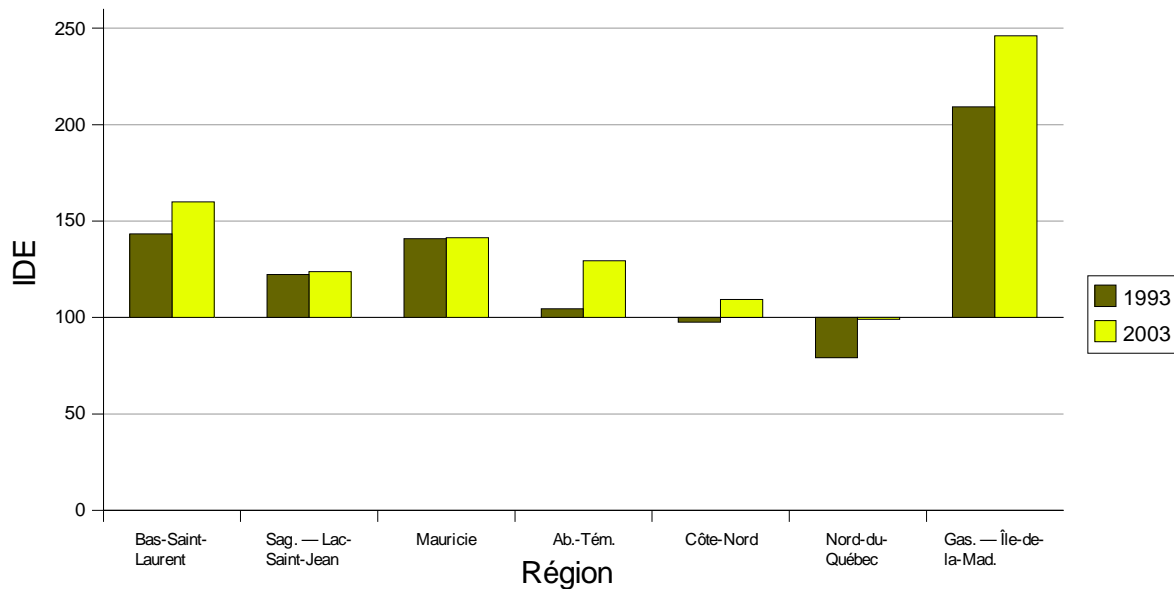


Figure 1.4 -- Indice de dépendance économique (IDE) des régions ressources du Québec, 1993 et 2003 (ensemble du Québec = 100).

Source: MDEIE, 2006

Entre 1993 et 2003, tous les blocs régionaux ont observé une diminution de leur dépendance économique, les sommes consenties devenant moins importantes. Par rapport à l'ensemble du Québec cependant, l'indice de dépendance s'est détérioré pour toutes les régions ressources. La part des transferts consacrée à ce bloc régional a donc augmenté en 10 ans. Le Nord-du-Québec est la seule des régions ressources à se situer sous la moyenne provinciale. On perçoit vite l'importance des transferts pour des régions telles que le Bas-Saint-Laurent ou la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, dominées par l'industrie agricole et l'industrie de la pêche.

L'indice de développement économique

L'indice de développement économique (**Figure 1.5**) cherche quant à lui à évaluer les disparités régionales. Il est composé de six indicateurs.⁴

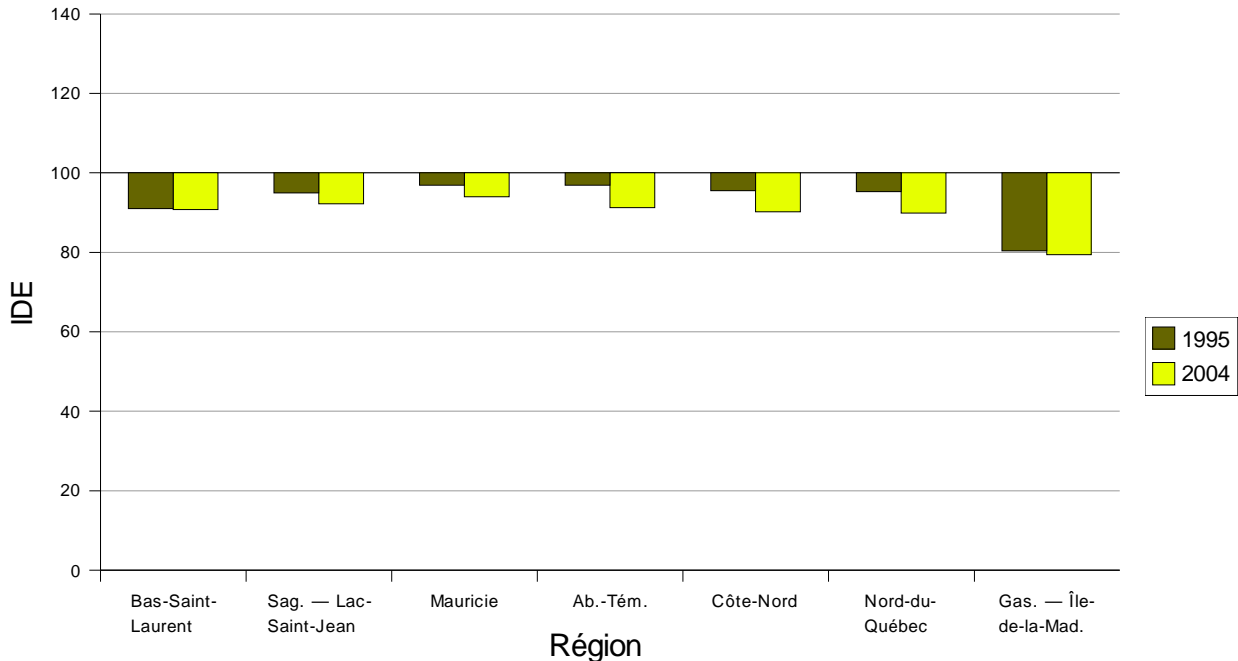


Figure 1.5 -- Indice de développement économique (IDE) pour les régions ressources du Québec, 1995 et 2004 (ensemble du Québec = 100).

Source: MDEIE, 2006.

Par rapport à l'ensemble du Québec, les régions ressources ont vu leur situation se dégrader entre 1995 et 2004, ce qui, malgré une certaine croissance économique, indique une disparité accrue entre ces régions et l'ensemble de la province. C'est justement à une répartition plus juste des bienfaits économiques et sociaux que devraient participer les politiques gouvernementales. On peut donc dire que les efforts consentis à ce niveau durant les dernières années furent insuffisants.

Il n'est pas étonnant de constater que l'indice est particulièrement bas pour la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, aux prises avec de multiples problèmes économiques. La Côte-Nord et le Nord-du-Québec également, avec les faibles taux de scolarité enregistrés, font mauvaise figure.

⁴ L'évolution annuelle de la population, la proportion de la population en âge de travailler (15 ans et plus), le taux d'emploi de la population âgée de 15 ans et plus, le revenu d'emploi par habitant, la proportion du revenu personnel qui provient des transferts gouvernementaux et la proportion de la population active de 15 ans et plus possédant une scolarité postsecondaire.

Conclusions

Les régions ressources du Québec souffrent de leur spécialisation économique qui entraîne une grande sensibilité économique. Cependant, ces variations ne coïncident pas nécessairement d'une région à une autre; elles s'inscrivent dans des cycles particuliers, faits de croissances et de décroissances non prévisibles. De ce fait, les politiques globales visant l'amélioration des conditions économiques des régions ressources sont vouées à l'échec. Les particularités de chacune d'entre elles doivent être prises en considération.

Le portrait global qui se dégage est toutefois celui de régions en décroissance sur le plan démographique et, malgré certains espoirs, victimes d'une répartition moins juste des retombées économiques de l'ensemble du développement du Québec. Un « bond en avant » est toutefois envisageable, particulièrement grâce à la diversification économique, pouvant profiter de la mobilisation citoyenne. C'est ce que nous examinerons dans le prochain chapitre.

Les solutions au développement des régions

CHAPITRE 2

Développement exogène ou développement endogène? Développement régional ou développement local?... Ou alors, développement communautaire? Et puis: création d'emplois, soutien à l'entreprise, crédits d'impôts, pôles de développement, *clusters*... C'est qu'on finirait par s'y perdre! Au Québec comme ailleurs, les politiques et mesures de développement se sont multipliées au fil des décennies, visant, ici comme dans tous les pays industrialisés, à « corriger (ou prévenir) les disparités de bien-être ou de revenu per capita » (Polèse et Shearmur, 2005) présentes sur un territoire national. Car sans inégalités avérées, point de tentatives pour les amoindrir, et point de volonté de redistribuer géographiquement les activités économiques ainsi que les services et infrastructures.

De ce point de vue, deux grandes tendances se dégagent: le développement « par le haut », souvent associé à ce que l'on appelle le développement régional, et qui mise sur des investissements massifs et des politiques nationales (ou provinciales) globales; le développement « par le bas », c'est-à-dire effectué par les personnes directement concernées par les inégalités ou problèmes particuliers. On appelle également cette forme d'intervention développement local.

Dans le présent chapitre, nous présentons quelques pistes de solutions proposées par des experts. Le développement local fait l'objet du plus d'attention, puisqu'il est désormais à l'ordre du jour. Le développement régional et ses grands principes, plus tellement d'actualité, est abordé rapidement.

Le développement local, ou comment aider les régions par la mobilisation citoyenne

Au Québec comme dans la plupart des pays industrialisés, le développement local s'est imposé à la suite des échecs plus ou moins avérés des politiques centralisées du développement régional. L'endettement public, devenu problématique dans les années 1980, a aussi beaucoup joué pour légitimer cette approche. Les grandes politiques « par le haut » du développement régional sont d'ailleurs à peu près inexistantes dans le Québec d'aujourd'hui, si ce n'est de la *Politique nationale de la ruralité*, somme toute – avec la mise en place d'un réseau d'« agents ruraux » – assez décentralisée si on la compare à certains projets des années 1960 et 1970.⁵ Ce n'est cependant pas dire que ces politiques

⁵ On pense entre autres à ceux mis en place par le Bureau d'aménagement de l'est du Canada (BAEQ), qui visait à « urbaniser le rural » par le développement de pôles de croissance industriels en Gaspésie et au Bas-Saint-Laurent.

sont actuellement totalement discréditées et le gouvernement continue d'en faire usage. Nous aurons l'occasion de revenir sur leur application un peu plus loin.

Bien que les projets issus de la mouvance du développement local comportent assurément des caractéristiques communes, il est difficile d'en donner une définition précise. Joyal (2002) affirme d'ailleurs qu'il s'agit avant tout « d'une démarche ou d'une pratique qui, contrairement au développement régional, ne s'appuie pas sur un cadre théorique rigoureusement défini ». C'est dire que par développement local, on entend tous les moyens d'actions endogènes (locaux) visant à répondre aux difficultés d'une localité particulière, que celle-ci soit d'ailleurs située en région ou constitue un quartier défavorisé d'une grande ville.

Cependant, pour distinguer cette approche du développement communautaire dont on parle également, le développement local viserait avant tout la création d'emplois plutôt que la réponse à des problèmes sociaux.⁶ Mais on voit bien comment les deux approches peuvent être interreliées.

Certains considèrent toutefois que le développement local peut constituer une solution à des problématiques plus larges que celles liées à l'économie, telle la désaffectation politique (Kearney et Vaillancourt, 2006). D'autres, comme Shearmur et Polèse (2005), y trouvent même un idéal qui porterait « la promesse d'un modèle alternatif de développement, d'une solution de rechange au développement inégal et à la croissance tributaire des forces extérieures ».

Pratique du développement local

Le développement local passe forcément par l'identification des avantages d'un territoire donné, et par le renforcement de ces avantages dans le but d'attirer des entreprises de l'extérieur ou de créer des entreprises locales capables d'exporter (Polèse et Shearmur, 2005). Il va sans dire qu'il est accompli à plus petite échelle que le développement régional, ce qui se reflète dans de nombreuses caractéristiques: accent mis sur les PME, importance accordée aux facteurs sociaux (culture et histoire régionales, solidarité sociale), besoins du milieu, etc., ou le qualitatif prend souvent le pas sur le quantitatif. Les gains éventuels réalisés sont ainsi plus difficilement analysables.

L'identification des « blocages » constitue également une étape essentielle de la mobilisation et de la mise en place subséquente de politiques de développement. En effet, dans les théories économiques habituelles, le marché devrait prendre en charge le développement des régions, des individus y créant des entreprises lorsqu'il existe une possibilité de profits. Si, selon ces lois, un développement économique accru est impossible dans une région donnée, les interventions humaines n'y changeront rien, à moins qu'il n'existe certaines faiblesses, ou « blocages » particuliers, sur lesquels il serait possible d'agir.

⁶ Selon l'Institut de formation en développement communautaire (IFDED), cité dans A. Joyal, *Le développement local. Comment stimuler l'économie des régions en difficulté*, 2002.

Comme exemple de blocages, on pense entre autres à la faible « culture entrepreneuriale » d'une région donnée, ou encore à des problèmes de communication limitant les possibilités d'échange (Polèse et Shearmur, 2005).

Pouvoirs et développement

Afin de prendre en main leur développement, les régions doivent nécessairement disposer de pouvoirs et de budgets leur permettant d'agir. La décentralisation des pouvoirs administratifs et des budgets au Québec, jamais vraiment complétée, mais essentielle à l'approche du développement local, s'est réalisée en partie dans les années 1970, avec la création des Municipalités régionales de comté (MRC).

Dotées de pouvoirs concernant l'aménagement de leur territoire, elles prendront graduellement de l'importance. La création entre 1986 et 1991 de 214 Comités d'aide au développement des collectivités (CADC) sur leur territoire, devenus Sociétés d'aide au développement des collectivités (SADC) depuis 1995, par le gouvernement fédéral, constitue la première tentative visant à fournir les moyens d'actions et les budgets à des organismes locaux préoccupés par le développement de leur communauté. Les milieux d'affaires et les organismes qui, confrontés aux problèmes économiques de leur ville ou village, désiraient agir, savaient désormais vers qui se tourner. Le gouvernement du Québec se servira de ce modèle pour créer en 1997 les Centres locaux de développement, bien connus, et désormais implantés sur l'ensemble du territoire (Joyal, 2002). Ces CLD seront surtout essentiels afin d'assurer une meilleure distribution des ressources humaines et financières sur le territoire.

Un exemple d'application:

- La gestion intégrée des ressources: l'exemple de la forêt québécoise

Située à Maniwaki, la Forêt de l'Aigle a profité d'un nouveau mode de gestion développé à l'Université Laval, celui de la Forêt habitée. Cette gestion intégrée, c'est-à-dire multidimensionnelle, d'une forêt, est un exemple intéressant pour les régions ressources, où se concentre plus de 90 % de la forêt productive de la province.

Le projet de la Forêt de l'Aigle visait à répondre à des problèmes économiques et démographiques constatés dans la région. Après mobilisation, des acteurs présents sur le territoire ont vu dans la prise en charge de l'exploitation des ressources naturelles un moyen de développement intéressant.

La corporation en charge de la forêt est constituée d'entreprises d'exploitation, mais également de représentants de certains groupes d'intérêt, tel le club de motoneigistes de la région. Cette corporation définit ainsi son mandat:

« Harmoniser la conservation et la mise en valeur de l'ensemble des ressources de la Forêt de l'Aigle afin d'intensifier le dynamisme socio-économique local, et cela dans le respect des aspirations de la communauté » (CGFA, 2000).

Il s'agit donc d'un mandat beaucoup plus large que celui consistant à couper, transformer et expédier le bois, habituellement rempli par les entreprises d'exploitation. Ainsi, cette corporation gère non seulement la coupe du bois dans ce massif, mais également les usages récréatifs, en balisant les sentiers de motoneige par exemple. Elle participe ainsi à l'animation de la communauté. On retrouve également des projets intéressants au niveau de la faune, certaines espèces ayant été identifiées comme pouvant potentiellement faire l'objet d'études scientifiques. Le projet est déjà considéré comme un succès, ses retombées étant surtout visibles dans la mobilisation citoyenne en faveur de la région (CGFA, 2000).

Le développement régional

La seule véritable tentative concertée du gouvernement du Québec pour développer une région « par le haut » avec des moyens conséquents a été celle réalisée par le Bureau d'Aménagement de l'Est du Québec (BAEQ), qui s'est penché sur le développement de la Gaspésie et du Bas-Saint-Laurent dans les années 1960 et 1970. Comme ces politiques ne sont plus vraiment à l'ordre du jour, nous ne présenterons ici que certains concepts de développement régional chers aux économistes. Il s'agit des pôles de développement et des *clusters*.

Pôles de développement et clusters

À cause des investissements massifs et des politiques d'encouragement qu'ils nécessitent, la création de *clusters* et de pôles de développement dépend essentiellement des gouvernements centraux. À ce titre, nous les considérons donc sous l'approche du développement régional.

Ces deux concepts de développement économique tirent leur origine des théories concernant les économies de localisation. Il est en effet rare qu'une industrie soit totalement indépendante. L'industrie de l'aluminium, présente dans la région du Saguenay – Lac-Saint-Jean, aura par exemple besoin de grande quantité d'électricité, de bauxite, de pièces mécaniques pour ses usines, d'une main-d'œuvre spécifique, peut-être de camions pour transporter son produit, etc. La proximité de ces éléments fera en sorte d'augmenter la productivité de cette entreprise.

Les *clusters* concernent certaines grappes d'industries spécifiques, étroitement liées entre elles par des besoins communs, et où les gains de productivité de cette proximité sont répartis sur l'ensemble des industries du *cluster*. On pense entre autres à toute la série d'usines spécialisées qui alimentent la fabrication des voitures dans le sud de l'Ontario. Les gouvernements peuvent encourager la création de *clusters* par des politiques appropriées, visant à leur offrir des conditions d'implantation et de développement plus compétitives qu'ailleurs.

Les pôles de développement concernent quant à eux plus spécifiquement certaines villes, qui devront agir à titre de « moteur régional » en répercutant à l'ensemble de la région les gains économiques réalisés sur leur territoire (Polèse et Shearmur, 2005). Tous les spécialistes ne s'entendent cependant pas pour affirmer la valeur de ce modèle de développement, et encore moins lorsqu'il s'agit de l'appliquer aux régions. Ainsi, si l'on a voulu voir dans Montréal le « moteur » du Québec, des critiques se font entendre quant à la pertinence des investissements dont la métropole a joui jusqu'à maintenant. Montréal ne dépend t'elle pas au moins aussi grandement des régions que les régions dépendent de Montréal?

L'éducation et la formation représentant des enjeux importants pour les régions, certains ont vu dans les pôles institutionnels une voie privilégiée de développement. Bien que des investissements massifs à l'égal de ceux à l'origine du réseau de l'Université du Québec ne soient plus envisageables dans la conjoncture actuelle, l'exemple d'un pôle universitaire mixte, formé en Montérégie à partir de certaines composantes de l'Université de Sherbrooke, de l'Université du Québec à Montréal et de l'Université de Montréal, constitue une tentative intéressante visant à répondre aux besoins spécifiques de formation de la population de la région (Bernier et al., 2004).

Conclusions

L'examen rapide des deux approches du développement des régions nous a permis de constater que, dans l'économie de marché telle que nous la connaissons, ce développement passe nécessairement par l'implantation d'entreprises. Celles-ci cependant peuvent viser davantage que le simple profit, comme l'illustre l'exemple de la Corporation de la gestion de la Forêt de l'Aigle.

La tendance à voir désormais dans la mobilisation citoyenne une condition nécessaire au développement des régions est intéressante. Le retrait du gouvernement central, les plus grands pouvoirs dévolus aux institutions locales, s'identifient à des politiques décentralisatrices que l'on juge désormais comme étant plus efficaces. L'aspect social, non quantitatif, apparaît comme une donnée plus facilement prise en compte par les populations que par les administrations gouvernementales. On peut penser que, à ce titre, l'intégration des jeunes, sujet de préoccupation de l'actuelle étude, en sera facilitée.

Dans le prochain chapitre, nous examinerons les problématiques particulières vécues par les jeunes des régions ressources en ce qui concerne de l'intégration professionnelle et du maintien en emploi.

L'intégration et le maintien en emploi des jeunes en régions ressources

CHAPITRE 3

Ce chapitre constitue la clé de la présente étude. Il s'attarde aux problématiques d'insertion et de maintien en emploi des jeunes en régions ressources. Ce dernier aspect, celui du maintien en emploi, a cependant été peu traité, tout simplement parce que la littérature le concernant est extrêmement limitée: « il est frappant de constater à quel point la question du maintien en emploi des jeunes est peu traitée dans la littérature existante et peu touchée par les mesures d'aide à l'emploi, au Québec ou ailleurs » (Venne, 2006).

Nous ne prétendons pas ici avoir effectué une revue exhaustive de la littérature concernant ces questions. D'un point de vue général, l'insertion en emploi des jeunes a fait l'objet d'une multitude d'études, tant au niveau national qu'au niveau international. Même en ce qui a trait spécifiquement aux régions ressources du Québec, le nombre d'études économiques spécifiques commandées par divers organismes actifs sur les territoires rend difficile, voire impossible, la recension complète de celles-ci. D'ailleurs, cela n'était pas le but fixé.

Ce chapitre tente de cerner et de regrouper les divers problèmes vécus par les jeunes sur le marché du travail des sept (parfois six) régions ressources. Il a considérablement profité de la veille documentaire de l'Observatoire Jeunes et Société (OJS)⁷, d'une très grande rigueur. Cette bibliographie a été complétée par des études particulières, effectuées dans diverses circonstances par des organismes régionaux, entre autres l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue⁸, qui a rendu l'étude de cette région beaucoup plus riche, et les branches régionales d'Emploi-Québec. Nous avons également fait appel à l'expertise de divers individus – économistes, sociologues, chercheurs – actifs dans le domaine de l'employabilité au Québec. Nous tenons d'ailleurs à les remercier encore une fois pour leur disponibilité et, souvent, leur très grand enthousiasme.

Le constat effectué dans le premier chapitre de cette étude, comme quoi les régions ressources diffèrent largement entre elles, demeure vrai. Si les problèmes d'intégration et de maintien en emploi des jeunes sont semblables pour la Côte-Nord et le Saguenay – Lac-Saint-Jean, ou encore pour l'Abitibi-Témiscamingue et la Gaspésie, certains sont exacerbés, tandis que d'autres se présentent de façon moins importante. Comme le dit M. François Bédard, économiste régional, la situation catastrophique des jeunes en Gaspésie serait probablement fort différente si la région pouvait profiter des retombées d'une université.⁹

⁷ www.obsjeunes.qc.ca/

⁸ www.observat.qc.ca/

⁹ M. François Bédard, économiste régional, Direction régionale Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine – Emploi-Québec, entretien réalisé le 5 novembre 2007.

Cependant, faute de temps et, bien souvent, de moyens, les problématiques ont dû être généralisées. Nous avons toutefois apporté, en autant que cela fût possible, des compléments sur les particularités régionales.

Quatre grandes catégories de problèmes-jeunes ont été identifiées:

- les problématiques liées à la structure économique et géographique des régions ressources, telle la spécialisation économique et l'importance des secteurs primaire et secondaire;
- celles concernant l'insertion sociale des jeunes, qui peuvent toucher aux mécanismes sociaux de transmission des comportements et savoirs ou au racisme;
- celles liées à la mobilité, aux facteurs motivants ou rendant plus difficile un retour des jeunes en région;
- celles concernant l'établissement et la reprise en main d'entreprises en région par les jeunes.

Cette approche par thèmes permettra d'arrimer plus facilement les politiques gouvernementales visant à répondre aux problèmes vécus par les jeunes (Chapitre 4) et, ainsi, facilitera l'analyse et la production de recommandations (Chapitre 5 et Conclusions générales).

Dans le but d'apporter un complément d'information, nous avons choisi de considérer les données de certaines recherches portant sur les ruraux canadiens ou québécois. En effet, dans l'ensemble des régions ressources québécoises, le taux de population rurale est supérieur à la moyenne provinciale (**Figure 3.1**). Les conclusions concernant les ruraux peuvent donc – avec prudence – être extrapolées aux jeunes des régions ressources du Québec, en gardant bien évidemment à l'esprit qu'elles ne pourront s'appliquer aux communautés urbaines de ces territoires, où la situation est clairement différente.

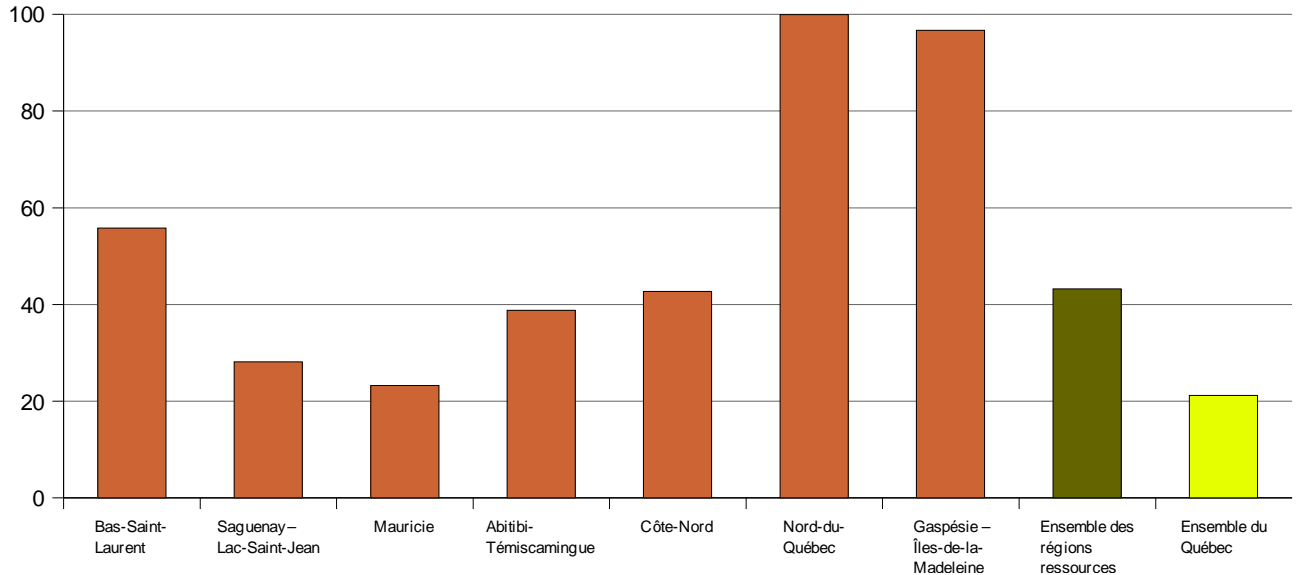


Figure 3.1 -- Part de la population rurale selon les régions du Québec, 2005 (pourcentage).
 Source: MDEIE, 2006.

Mise en garde

Comme un auteur cité plus avant le mentionne, les données concernant l'intégration professionnelle des jeunes sont souvent « éparpillées ». Qui plus est, la catégorie « jeunes » est loin d'être constante d'un auteur à un autre. Certains y incluent les individus âgés de 15 à 24 ans, d'autres les 15 à 19 ans, d'autres encore les 25 à 34 ans. Certains, que nous n'avons pas cités, se refusent même à considérer que l'âge constitue une explication suffisante ou même appropriée de la jeunesse... Les données utilisées dans ce chapitre ne rencontrent donc pas toujours la catégorie des 15 à 29 ans, fixée comme objet d'étude. Il s'agit de garder ce fait à l'esprit en examinant les différentes statistiques présentées dans ce chapitre.

De plus, certains auteurs, plutôt que d'utiliser l'expression de « régions ressources », font plutôt référence aux « régions périphériques ». À moins d'un avis contraire, ces dernières sont constituées de toutes les régions ressources à l'exception de la Mauricie, considérée comme une région intermédiaire.

La structure géographique et économique des régions ressources

La structure économique des régions ressources, soit la présence de nombreuses villes mono-industrielles, une importance prépondérante des secteurs primaire et secondaire mais, surtout, la spécialisation de l'économie (voir Chapitre 1), mène à des problématiques particulières dans le maintien et l'intégration en emploi des jeunes. Ces problématiques sont lourdes, difficiles, sinon impossibles à juguler entièrement à court ou à long terme puisqu'elles dépendent avant tout de facteurs liés à la géographie

(éloignement des marchés, coûts de transport...), à la démographie (faible densité, taille du marché local...) et, comme il a été mentionné, à des trajectoires de développement aléatoires, conditionnées par l'évolution des marchés internationaux qui échappent quasi entièrement au contrôle de ces régions.

Dans la présente section, nous examinerons les problèmes que vivent les jeunes des régions ressources et qui sont liés à la spécialisation économique ou à la géographie de ces régions. Afin de nuancer les propos, les jeunes seront divisés en catégories selon leur niveau d'études, caractéristique qui – malgré d'importantes transformations – continue d'occuper une place prépondérante dans les trajectoires des jeunes sur le marché du travail.

Sensibilité et précarité chez les jeunes

La sensibilité avérée des jeunes aux aléas économiques est étudiée par de nombreux spécialistes: « Les derniers à entrer dans le marché du travail, ils sont les premiers à être touchés par tout soubresaut de l'économie, tout changement dans l'organisation du travail ou dans les formes d'emploi » (Gautier, 2002). Ce constat effectué par Gauthier est sans appel. Il est cependant nuancé par des auteurs qui mettent de l'avant le fait que, par exemple, les jeunes auront plus tendance à subir un chômage volontaire que les travailleurs âgés (Vultur, 2003). La recherche de meilleures conditions de travail, de tâches plus intéressantes, ou le « renouvellement » individuel, constituent en effet des raisons que peuvent évoquer les jeunes pour quitter de leur propre gré un emploi.

D'autres auteurs voient même dans la transformation récente du marché du travail une série d'opportunités pour les jeunes. Ils rappellent que les visions alarmistes que l'on a souvent eues de leur intégration professionnelle n'ont pas vraiment lieu d'être. Celles-ci auraient été encouragées par certaines idées reçues ou par les méthodes de recherche utilisées, soit:

- la tendance à se représenter les jeunes comme formant un tout homogène;
- des recherches sur l'insertion ayant porté, pendant un temps, surtout sur les jeunes en difficulté;
- des données sur l'entrée des jeunes sur le marché du travail qui sont éparpillées et ne permettent pas toujours de parvenir à une représentation complète et cohérente de leur situation.

(Trottier, 2000)

S'il n'est pas à nier que, particulièrement pour les jeunes diplômés universitaires, une certaine dégradation des conditions d'emploi s'est accomplie depuis les années 1980, il convient de mettre celle-ci en perspective. Ainsi, la précarité souvent citée des jeunes sur le marché de l'emploi est parfois remise en question, ou même niée. Elle s'expliquerait, en plus des départs volontaires cités précédemment, par le plus grand nombre d'années désormais passées en formation, où un emploi à temps partiel se conjugue souvent avec la poursuite des études.

Certaines études affirment que, en excluant les étudiants, les jeunes n'ont pas davantage de possibilités de subir involontairement le travail à temps partiel que les travailleurs plus âgés (ISQ, 2005). De même, contrairement à ce qui est souvent avancé, l'augmentation de la fréquentation scolaire ne serait que faiblement expliquée par la conjoncture économique. La structure économique expliquerait davantage le sentiment d'un besoin de formation plus grand chez les jeunes: la nouvelle économie exige de nouveaux savoirs (Vultur, 2003). De plus, si les jeunes sont plus fréquemment victimes du chômage, celui-ci est généralement de moins longue durée que chez les travailleurs plus âgés et a eu tendance à diminuer, comme le démontre le **Tableau 3.1**.

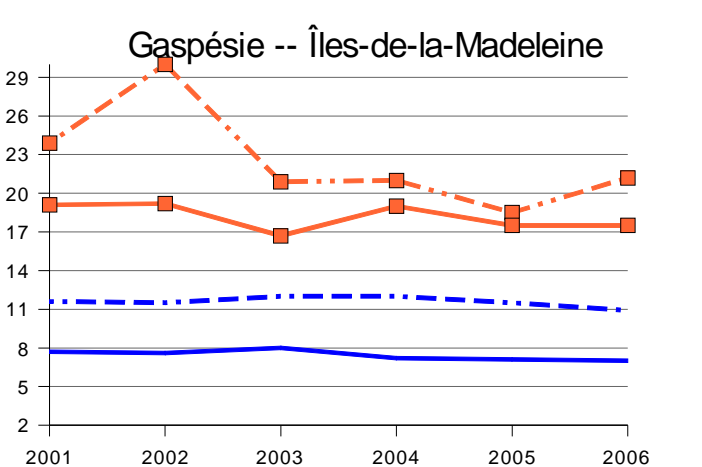
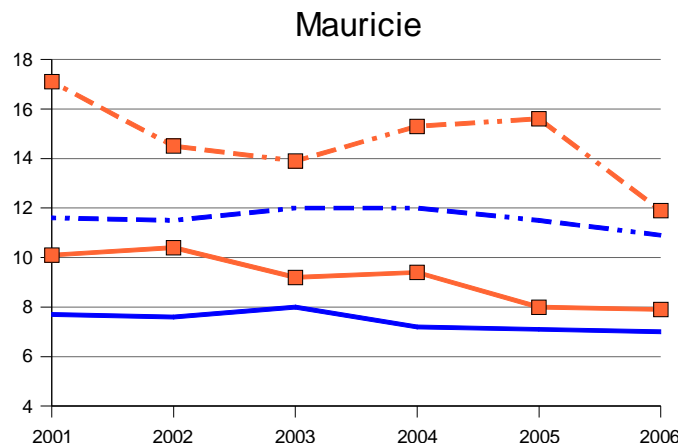
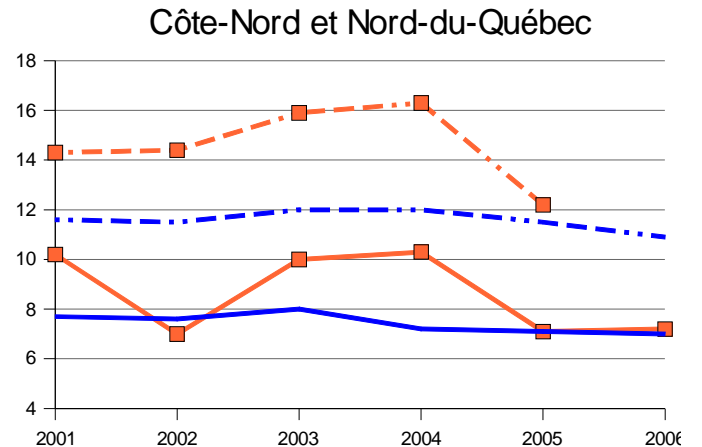
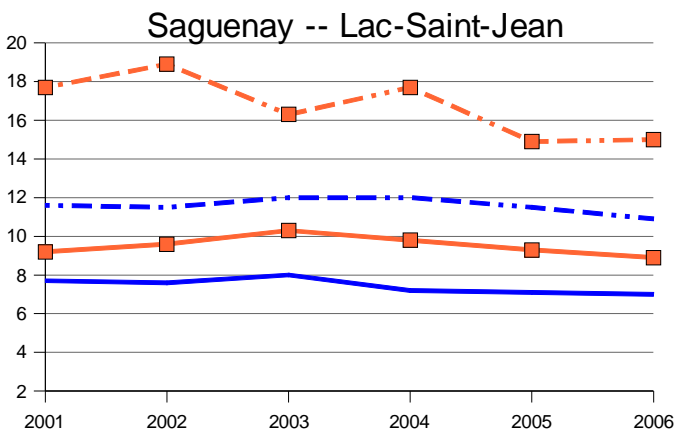
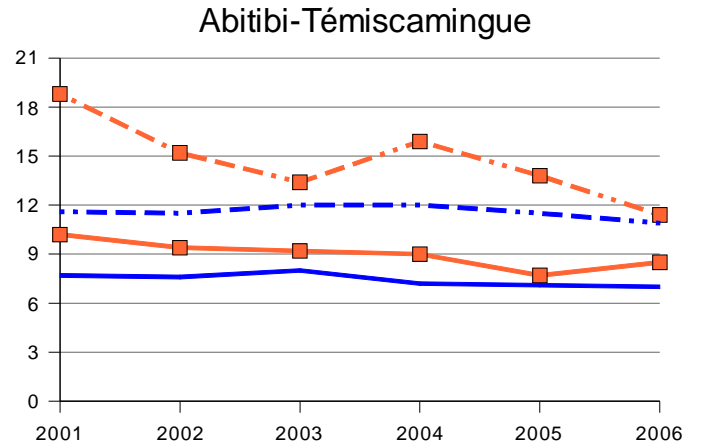
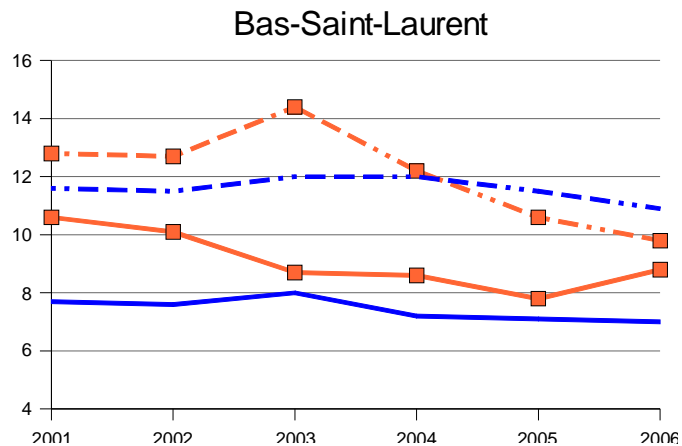
Tableau 3.1 -- Durée moyenne du chômage (semaines) selon les groupes d'âge, certaines années.

Année	1976	1981	1986	1989	2000	2002
15-24 ans	14,7	16	15,6	12,9	12,3	9,9
25 ans ou plus	17,8	19,9	28,8	26,1	24,5	22,5
Écart	-3,1	-3,9	-13,2	-13,2	-12,2	-12,6

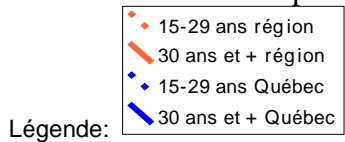
Source: repris de Vultur, 2003

Nous ne pouvons cependant affirmer ici que cette réduction de la durée du chômage est liée à des transformations des règles d'attribution. L'importance du phénomène des « sans-chèque » n'est pas non plus à négliger.

Le constat que fait Gauthier pourrait s'appliquer davantage à la réalité vécue par les jeunes des régions ressources. Les **Figures 3.2 à 3.7** illustrent la situation du chômage chez les jeunes et les travailleurs plus âgés pour les différentes régions ressources du Québec. Il est clair que, même sur une courte période où les changements structurels de l'économie ne devraient pas être importants, les jeunes sont touchés bien davantage par des variations annuelles dans le chômage. Ce phénomène se vérifie pour presque toutes les régions étudiées, sauf pour le Nord-du-Québec et la Côte-Nord et, dans une certaine mesure, la Mauricie, où les trajectoires du chômage des 29 ans et -, bien que toujours plus élevées, subissent à peu près les mêmes variations que celles des travailleurs âgés.



celles des travailleurs plus âgés.



Figures 3.2 à 3.7 – Chômage en fonction des groupes d'âge pour les régions ressources et l'ensemble du Québec, 2001 à 2006.
Source: Institut de la statistique du Québec.

Il est également intéressant de noter que les pics de chômage ne coïncident pas nécessairement d'une région à l'autre. Ceci viendrait confirmer l'observation de Proulx (2002) : les trajectoires régionales sont « aléatoires » et la structure économique particulière des régions ressources est une donnée au moins aussi importante que la conjoncture économique globale pour expliquer leurs problèmes.

Toujours dans le but d'apporter un appui au constat d'une plus grande précarité chez les jeunes des régions ressources, on peut constater que c'est le bloc régional qui ferme la marche du point de vue du revenu personnel disponible par habitant (**Figure 3.8**). En 2004, celui-ci était de 18 220 \$ en moyenne pour les régions ressources par rapport à 21 649 \$ pour l'ensemble du Québec (MDEIE, 2006).

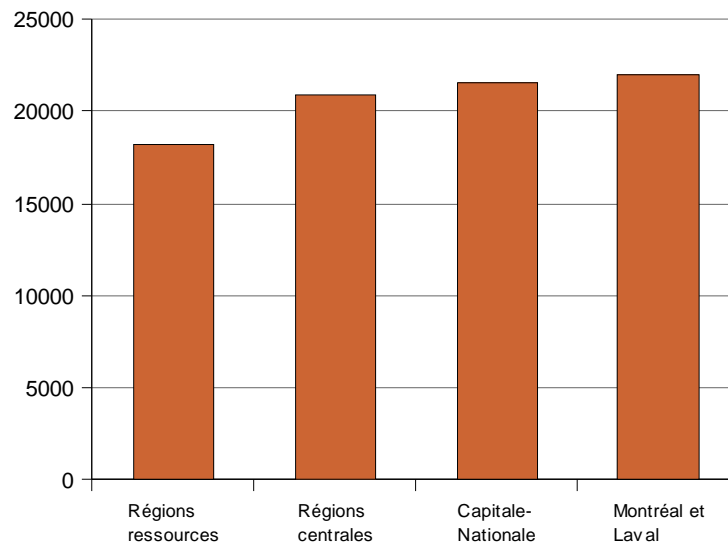


Figure 3.8 -- Revenu disponible par habitants selon les blocs régionaux, 2005.

Source: MDEIE, 2006

Le marché du travail chez les jeunes selon la scolarité

Les indicateurs et études spécifiés jusqu'à maintenant permettent de dégager une évolution globale de l'insertion professionnelle des jeunes en régions ressources. Pour bien prendre en considération la spécificité de cette insertion et dégager des pistes d'action, il convient cependant de subdiviser les jeunes en catégories. La subdivision qui nous apparaît comme la plus naturelle est celle de la diplomation. C'est d'ailleurs celle que préconisent certains économistes régionaux directement concernés par la jeunesse.¹⁰ Aux fins d'études plus poussées, nous avons divisé les jeunes en trois catégories: les diplômés de niveau universitaire, les diplômés professionnels et techniques et les diplômés de la formation générale (secondaire et collégial) et les nondiplômés.

¹⁰ M. Jules Bergeron, économiste régional, Direction régionale Mauricie – Emploi-Québec, entretien réalisé le 30 octobre 2007.

Comme on le remarque à l'examen de la **Figure 3.9**, les régions ressources se démarquent par une plus grande prépondérance des emplois dépendants des études postsecondaires (secondaire professionnel, collégial technique...), ainsi que par une très faible présence d'emplois en lien avec les études universitaires.

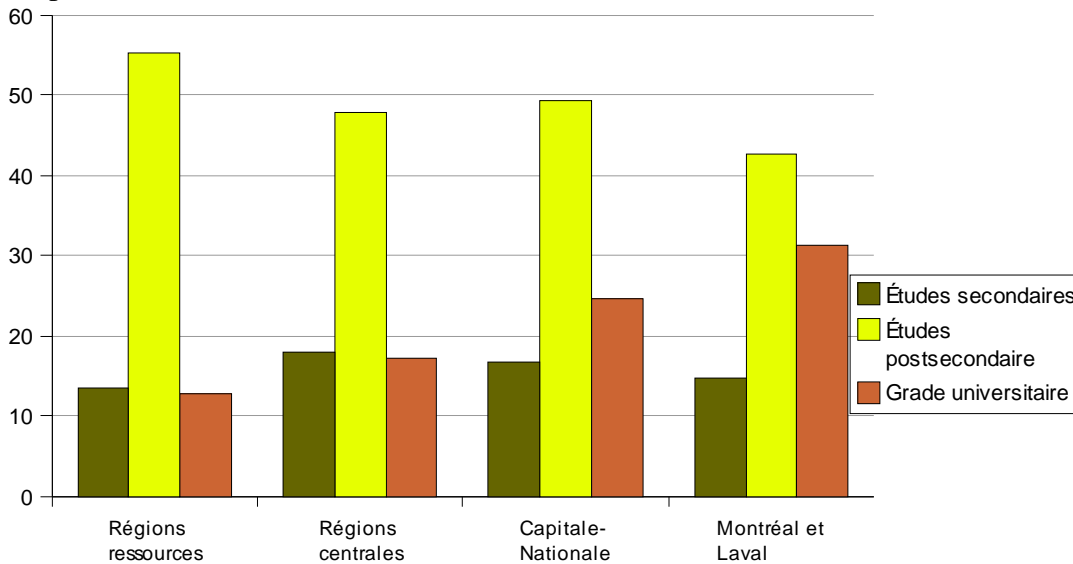


Figure 3.9 -- Répartition des individus en emploi selon leur formation académique, 2005 (pourcentage).

Source: repris de MDEIE, 2006

Ce constat aurait dû servir à orienter la recherche sur l'intégration en emploi dans les régions ressources. Malheureusement, la littérature n'est pas équitablement répartie, les universitaires et les « sans diplômes » ayant fait jusqu'à présent l'objet de beaucoup plus d'études au Québec que les diplômés du collégial technique et du secondaire professionnel.

Les diplômés universitaires

Les jeunes diplômés de niveau universitaire, qui constituent désormais plus du quart des jeunes de 25 à 29 ans (ISQ, 2005), la tranche d'âge actuellement la plus scolarisée au Québec, représentent une clientèle spécifique en ce qui concerne l'insertion professionnelle. En effet, si l'on peut observer une amélioration continue des indicateurs d'emploi chez les jeunes diplômés en général depuis le milieu des années 1990 (Vultur, 2003), le constat est différent pour les diplômés universitaires.

Une étude commandée par la FEUQ met en lumière la dégradation graduelle de l'insertion professionnelle et des salaires des diplômés du baccalauréat et de la maîtrise depuis le milieu des années 1980 (Deschenaux, 2007). Une tendance à une reprise récente semble se dessiner, mais elle est encore loin de compenser pour la situation qui prévalait au début de la réforme structurelle de l'économie. Historiquement, ce groupe de jeunes avait toujours été relativement à l'abri du chômage et des aléas liés à l'économie. Cela demeure vrai pour les diplômés de certains programmes d'études, mais n'est plus généralement répandu, contrairement à ce qui prévalait durant les années 1960 et 1970

(Deschenaux, 2007).

En régions ressources (ou régions périphériques dans le cas présent), la relative rareté du diplôme universitaire semble¹¹ permettre aux jeunes de faire concorder leur travail avec leur domaine de formation plus fréquemment qu'en région métropolitaine (**Tableau 3.2**). On peut toutefois légitimement s'interroger, à la lumière des données mises en évidence par l'enquête de 2005 sur la migration des jeunes (Gauthier et al., 2006), si la concordance élevée observée à ce niveau en région périphérique n'est pas le fait d'une mobilité de retour des diplômés encouragée par l'obtention préalable d'un emploi dans leur domaine.

Dans l'enquête utilisée par Deschenaux (2007), aucun répondant des régions périphériques n'était à la recherche d'un emploi au moment du sondage, ce qui pourrait indiquer cette propension des jeunes à s'assurer d'un emploi avant de s'établir en région.

Tableau 3.2 -- Répartition des nouveaux diplômés universitaires selon la correspondance perçue entre études et emploi occupé.

Total (%)	Périphériques (%)	Intermédiaires (%)	Métropolitaines (%)	Total (%)
Oui	88,3	90,0	78,8	83,0
Non	11,7	10,0	21,2	17,0

Source: repris de Deschenaux, 2007

Les jeunes diplômés universitaires des régions ressources sont par contre ceux qui vivraient le plus la situation de l'emploi atypique, connaissant des taux de travail à temps partiel plus élevés que dans les autres ensembles géographiques du Québec (Deschenaux, 2007 et Chapitre 1). À l'examen du **Tableau 3.3**, l'on s'aperçoit cependant que leur situation économique paraît être relativement semblable, et même meilleure que celle des diplômés habitants les régions métropolitaines.

Tableau 3.3 -- Répartition des répondants diplômés universitaires selon leur revenu et leur région, 2004-2005.

	Périphériques (%)	Intermédiaires (%)	Métropolitaines (%)	Total (%)
Moins de 14 999 \$	27.9	25.0	35.5	32.1
Entre 15 000\$ et 29 999 \$	37.5	29.7	30.3	30.5
Entre 30 000\$ et 59 999 \$	20.2	29.1	18.0	21.3
60 000 \$ et plus	14.4	16.2	16.3	16.2

Source: repris de Deschenaux, 2007

11 On remarque l'absence de seuils de significativité, ne permettant pas de généraliser les observations à la population.

Globalement, l'évaluation que font les nouveaux diplômés de leur insertion en région périphérique est meilleure que dans les autres blocs régionaux. Ils seraient plus nombreux à avoir pu trouver un travail à leur goût dès les premiers emplois, disent plus souvent occuper un emploi en lien avec leurs études et se sont moins souvent fait reprocher leur inexpérience (Deschenaux, 2007).

Il faut cependant garder en perspective que, à l'égal de la population des 15 à 29 ans, concentrée à plus de 50 % à Montréal, en Montérégie et dans la Capitale-Nationale, ces diplômés sont relativement rares en régions ressources. Une répartition plus équitable des jeunes diplômés dans la province pourrait provoquer de nouvelles opportunités de développement pour les régions ressources mais, également, une dégradation des conditions d'emploi des diplômés universitaires sur ces territoires.

Les diplômés professionnels et techniques

Étonnamment, même s'ils représentent près de 50 % des jeunes de 15 à 29 ans (ISQ, 2005), les diplômés techniques des collèges et des formations professionnelles ont fait l'objet de moins d'études spécifiques que les universitaires ou les non diplômés. Cela est une lacune d'autant plus importante pour les régions ressources que les emplois y sont en bonne part constitués pour ce type de formation.

Des entretiens avec certains spécialistes de la question laissent d'ailleurs croire que le peu d'intérêt des chercheurs pour ces formations est à l'égal de celui des jeunes, donnant lieu à des difficultés particulières de recrutement en régions ressources. Le problème, en effet, c'est que l'effectif de ces programmes de formation professionnelle est surtout composé d'adultes de retour aux études, souvent après des parcours erratiques.¹²

Ainsi, faute de trouver des candidats appropriés, certains postes pourtant bien rémunérés restent vacants: « des emplois [techniques] sont disponibles [en régions ressources] faute de candidats ayant la formation pour les occuper. Les centres de formation professionnelle et les collèges voient certains de leurs programmes menacés de fermeture, malgré des taux de placement de 100 %. Le peu de jeunes s'y inscrivant se trouvent pourtant à tout coup un emploi. »¹³

Des travaux menés par M. Deschenaux mettent d'ailleurs en lumière le fait que les jeunes formés au secondaire professionnel sont ceux qui ont vu leur situation s'améliorer le plus depuis 1985. Des données recueillies par l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue vont dans le même sens (**Tableau 3.4**).

12 M. Frédéric Deschenaux, UQAR, entretien réalisé le 1^{er} novembre 2007 et Madeleine Gauthier, OJS INRS, entretien réalisé le 6 novembre 2007.

13 M. Frédéric Deschenaux, UQAR, entretien réalisé le 1^{er} novembre 2007 et Madeleine Gauthier, OJS INRS, entretien réalisé le 6 novembre 2007.

Tableau 3.4 -- Taux d'emploi (temps complet) des sortants du DEP en lien avec leur formation selon le sexe en Abitibi-Témiscamingue, 2003.

Région	Secondaire (DEP)	
	H	F
Abitibi-Témiscamingue	75,1%	78,8%
Ensemble du Québec	76,6%	76,9%

Source: Germain et al., juin 2005.

Le désintérêt pour ce type de formation constitue donc un problème à la fois pour les régions ressources et pour les jeunes.

Les diplômés de la formation générale et les non diplômés

La migration des jeunes pour fins d'études combinée avec des taux d'obtention du diplôme secondaire parfois plus bas que la moyenne provinciale font en sorte qu'une proportion importante de jeunes des régions ressources se retrouvent sur le marché du travail sans diplôme ou avec un seul diplôme de formation générale (**Figure 3.10**).

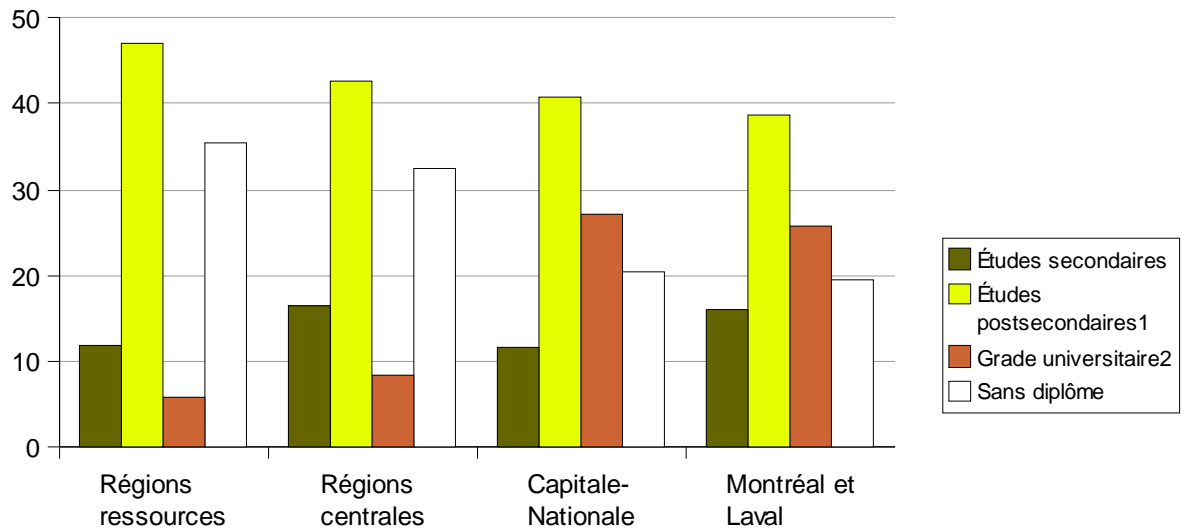


Figure 3.10 -- Répartition des personnes à la recherche d'un emploi selon le niveau de diplomation, selon les blocs régionaux, 2005 (pourcentage).

Source: repris et adapté de MDEIE, 2006.

1 Incluent les études postsecondaires partielles

2 Inclut le baccalauréat et le diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat.

Bien que les données de la **Figure 3.10** incluent la génération plus âgée et moins scolarisée, on voit bien que la situation des régions ressources est loin d'être idéale quant à la formation, alors que jusqu'à 35 % des individus à la recherche d'un emploi sont sans diplôme.

L'augmentation importante de la scolarisation moyenne des jeunes Québécois au cours des dernières années a eu tendance à créer des difficultés particulières pour les jeunes sous-scolarisés. Ainsi, non seulement les emplois deviennent généralement de plus en plus complexes, et nécessitent de plus grandes capacités¹⁴, mais la disponibilité d'une main-d'œuvre surqualifiée peut faire en sorte d'encourager les employeurs à avoir des exigences de formation qui ne sont pas toujours en lien avec les tâches. De là le phénomène bien connu de l'inflation des diplômes (Vultur, 2006).

Même si des emplois ne nécessitant pas de formation particulière demeurent encore disponibles pour les jeunes des régions ressources (posant parfois le problème d'un abandon hâtif des études), leur nombre devrait continuer de diminuer au cours des prochaines années.

Les jeunes sans diplômes sont une catégorie victime de problèmes aigus quant à leur intégration en emploi:

Sous-scolarisés, ces jeunes se découragent rapidement suite aux efforts demandés par le travail. Ils ont souvent des emplois moins stables, nécessitant moins de compétences et moins bien rémunérés. L'accès aux études supérieures est limité, [ces jeunes] ne pouvant satisfaire aux [préalables] scolaires nécessaires (Emploi-Québec, 2006).

Ce découragement est visible dans les taux d'activité généraux qui, en régions ressources, connaissent d'importantes fluctuations, et sont généralement plus bas que ceux observés dans l'ensemble du Québec (**Figure 3.11**).

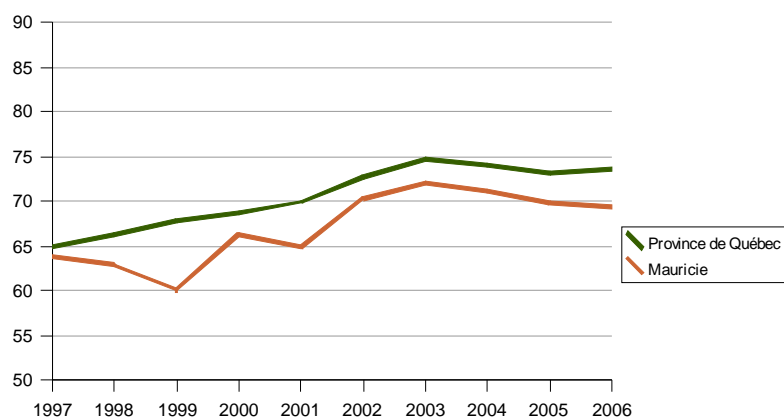


Figure 3.11 -- Taux d'activité des 15-29 ans pour la Mauricie et l'ensemble du Québec, 1997 à 2006 (pourcentage).

Source: Données fournies par M. Jules Bergeron, économiste régional, Emploi-Québec Mauricie.

¹⁴ La part des emplois au Québec ne nécessitant pas de diplôme spécialisé est passée de 29,5 % en 1990 à 16,8 % en 2003. (RCJEQ, 2005)

Dans ces conditions, et lorsque l'on sait que la réintégration d'un individu ayant quitté le marché de l'emploi depuis longtemps se fait difficilement, la situation des jeunes non diplômés peut mobiliser d'importantes ressources de la part des organismes d'employabilité, d'autant plus que ces jeunes sont souvent en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation. Leur marginalité peut également se trouver exacerbée du fait qu'ils sont généralement peu enclins à avoir recours aux services offerts (MEQ, 1997).

Comptant habituellement sur l'approche directe d'un employeur pour se dénicher un emploi et engageant rarement plus d'un type de démarche à la fois, ils voient se réduire grandement leurs chances de se dénicher un bon emploi (MEQ, 1997). L'évolution rapide des conditions d'embauche au cours des dernières décennies laisserait désormais à cette catégorie de jeunes peu de chances de trouver un emploi stable et bien rémunéré (Emploi-Québec, 2006).

La distance

Les régions ressources du Québec constituent 89,1 % du territoire québécois contre 14,7 % de sa population en 2005. Il n'est donc pas étonnant que des disparités intra régionales existent dans ces régions à l'échelle de pays. Des commentaires d'individus impliqués dans l'employabilité des jeunes dans ces régions vont en ce sens.¹⁵ Il y aurait en effet, dans une même région ressources, des disparités rendant difficile la généralisation des politiques ou l'attribution des ressources d'employabilité. L'état actuel des informations, souvent présentées globalement par Emploi-Québec, rend difficile l'adaptation des mesures à ces sous-régions particulières. À notre connaissance cependant, ce problème soulevé par des spécialistes n'a pas fait l'objet d'une étude spécifique, et il est donc difficile d'en donner un aperçu.

La distance joue également en ce qui a trait à l'embauche des jeunes. Sans encore une fois qu'il soit possible de fournir des études à l'appui, les mêmes spécialistes – et le simple bon sens – nous font remarquer qu'il est souvent difficile pour les jeunes de se déplacer sur plusieurs centaines de kilomètres pour rencontrer les employeurs. Cette difficulté est d'autant plus grande lorsque l'on parle de la migration de retour à partir de grands centres tels Montréal ou Québec.

En fait, selon certains acteurs du développement régional, la distance constituerait l'obstacle majeur expliquant les pénuries de main-d'œuvre. « L'accès au service de transport est important pour avoir accès au marché du travail [...]. Donne du transport à des gens, ils vont pouvoir se déplacer et se rendre au travail. Là, ils ne peuvent pas parce qu'ils n'ont pas de voiture et qu'il n'y a pas de système de transports en commun. C'est une des causes majeures qui explique la pénurie de main-d'œuvre » (cité dans Bernier, 2004).

¹⁵ Mme Mona Robinson, direction générale Côte-Nord Emploi-Québec, communication personnelle et M. Benjamin Bussière, directeur général de Place aux Jeunes du Québec, entretien réalisé le 1^{er} novembre 2007.

Couplée à la question de la distance est celle de la faiblesse démographique. Simard (2005) voit là une caractéristique suffisante pour expliquer une bonne partie du développement des régions ressources. Il existerait ainsi une corrélation entre la faible densité démographique et la tendance à la dépopulation. Souvent dépendantes de ressources naturelles limitées ou d'une industrie particulière, les petites municipalités sont victimes de l'exode de leur population active, enclenché par les fluctuations économiques. Le sous-emploi y est une donnée relativement constante:

En ce qui concerne plus particulièrement le volet économique, les espaces à population dispersée se distinguent généralement par une insuffisance d'emploi. Ce sous-emploi se manifeste notamment par un taux d'activité inférieur à 10 points de celui de la province. Il se matérialise aussi par la faible diversification de la production et le bas niveau de transformation dont les répercussions sur la nature et la qualité des services disponibles sont indéniables particulièrement au sein des localités de petite taille démographique (Simard, 2005).

La « rurbanisation », ce retour des travailleurs à la campagne, ne toucherait effectivement que les villages situés en bordure de centres importants.

En fait, même si elle semble avoir fait l'objet de peu d'études spécifiques de la part des sociologues, la notion de distance, d'« éloignement », est sans aucun doute essentielle à la compréhension de la dynamique particulière des régions ressources du Québec.

La mobilité des jeunes

La mobilité des jeunes est encouragée en régions ressources par une série de facteurs liés entre autres à la formation et à l'emploi. Ainsi, l'une des premières raisons pour expliquer le départ des jeunes de leur région est celui de la formation. Plusieurs programmes d'études n'y sont en effet pas disponibles. Toutefois, il apparaît que les motifs de départ et de retour sont bien plus variés que ce qui est généralement admis.

L'« exode ». Le problème des jeunes?

L'exode des jeunes est souvent le premier aspect qui est évoqué lorsque l'on parle du développement des régions ressources. Cependant, comme le souligne Gauthier (2002): « L'attention récente portée à la diminution de la population jeune cible [...] moins les jeunes eux-mêmes que les effets négatifs de leur départ sur le développement social et économique des régions ». C'est donc dire que malgré les impacts négatifs de cet exode sur les jeunes restés sur place (manque de dynamisme, faible bassin pour les projets visant les jeunes...), elle n'est pas le principal problème des jeunes, mais bien celui des régions.

Cette idée est confirmée par le sondage mené en 2006 par l'Observatoire jeunes et société et portant sur la migration des jeunes. Les premières raisons évoquées pour une migration interrégionale sont en effet la volonté de « vivre sa vie », d'« améliorer son avenir » et la poursuite des études (Gauthier et al., 2006). Chose intéressante, ces raisons viennent également en premier pour les jeunes émigrants de la région de Montréal (dans des

proportions moindres cependant), ce qui pourrait indiquer que les raisons d'un premier départ ne sont pas d'abord liées à la structure d'un territoire particulier. « Vivre sa vie » et « Améliorer son avenir » constituent en effet des raisons éminemment personnelles, qui peuvent prendre toutes sortes de significations particulières pour l'individu, indépendamment de son milieu de vie.

Pour dire peu mais bien concernant cet aspect de la recherche, reportons-nous au **Tableau 3.5.**

Tableau 3.5 -- Profil de migration selon les régions d'origine.

	B.-S.-L.	S. – L.-S.-J.	Mau.	A.-T.	C.-N.	G. – Î.-de-la-M.	Montréal	Cap.-Nationale
Non-migrants	22,3	41,2	29,1	26,6	30,8	19,5	39,5	44,0
Migrants-intrarégionaux	28,2	18,5	17,5	23,9	10,6	9,4	--	4,2
Migrants interrégionaux sortants	13,2	9,8	8,8	11,2	9,2	22,3	1,5	3,1
Migrants interrégionaux de retour	23,5	18,7	24,6	28,0	34,3	38,5	5,4	12,5
Migrants interrégionaux entrants	12,8	11,9	20,0	10,2	15,1	10,2	53,5	36,1
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Source: Gauthier et al., 2006.

Chose étonnante, en considérant les non-migrants et les migrants intrarégionaux (ceux qui ont quitté mais sont demeurés dans la même région), on se rend compte que la rétention des jeunes est plus importante au Saguenay – Lac-Saint-Jean (59,7 %), au Bas-Saint-Laurent (50,5 %) et en Abitibi-Témiscamingue (50,5 %), que dans la région de la Capitale-Nationale (48,2 %) ! On voit également que, si les jeunes quittent plus facilement les régions ressources, ils y reviennent généralement en plus grande proportion que dans les autres régions.

Si encourager ce retour constitue un élément de solution au problème de l'exode, il n'est certainement pas le seul. Le phénomène de vieillissement de la population touche en effet le Québec en entier et, à ce titre, des solutions incluant une ouverture plus grande à l'immigration sont proposées. La régionalisation de l'immigration constituera donc certainement un enjeu important au cours des prochaines années.

Régionalisation de l'immigration

La majorité des immigrants du Québec – plus jeunes, mieux scolarisés et plus féconds – choisissent en priorité les grands centres dans une très forte proportion (à 78,7 % en 2007) et la région métropolitaine de Montréal, comme lieu de résidence. Les régions ressources n'accueillent quant à elles que 1,5 % de la population immigrante, alors qu'elles représentent 14,7 % de la population du Québec (MIC, 2007).

On peut cependant croire que les marchés régionaux de l'emploi ne sont pas tous prêts à accueillir plus d'immigrants. Des initiatives en ce sens ont toutefois été développées ou sont sur le point de l'être dans le Bas-Saint-Laurent et la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine.¹⁶ La région du Saguenay – Lac-Saint-Jean possède quant à elle une entente spécifique de régionalisation de l'immigration, où le bureau régional d'Emploi-Québec intervient pour la formation et la francisation des immigrants (Bernier, 2004).

Comme le suggère M. Bussière, les récents débats entourant les accommodements raisonnables auront peut-être comme conséquence de placer cette nécessité au centre d'une nouvelle réflexion.¹⁷ Comme nous le verrons plus avant, la régionalisation de l'immigration peut avoir une grande importance pour le développement des régions ressources.

Partir pour mieux revenir. Les migrants de retour

Les migrants de retour constituent un cas d'étude intéressant. Les raisons pour expliquer leur retour effectif ou éventuel sont plus complexes que celles liées à un premier départ des jeunes « exilés ». Elles répondent à toute une série de conditions incluant mais ne se limitant pas à l'emploi. Comme l'affirme Potvin (2005): « Les jeunes migrants qui quittent leur région ne reviennent pas tous mais une partie d'entre eux y retournent, et ce, peu importe le contexte économique réel ou supposé de celle-ci. » C'est donc dire que si l'emploi constitue un argument fort pour encourager un retour (Gauthier et al., 2006), il n'est certainement pas le seul. La perception du milieu d'origine, importante également, n'explique pas non plus entièrement la volonté de retour.

Comme la poursuite des études est une raison de départ évoquée par plus des deux tiers des migrants interrégionaux originaires des régions ressources, ces jeunes de retour sont généralement plus scolarisés que les jeunes restés en place (Gauthier et al., 2006). En concordance avec ce fait, et malgré des résultats parfois contradictoires (voir Deschenaux, 2004 et Potvin, 2005), il semble que ces migrants de retour ont tendance à être plus actifs et plus impliqués dans leur communauté, entre autres par la création de projets et l'implication au sein d'organisations (Potvin, 2005). Ils constitueraient donc un élément non négligeable de l'animation sociale et économique d'une région.

Bien que l'entrepreneuriat soit traité dans une section ultérieure, il convient ici d'en dire quelques mots en lien avec la migration des jeunes. Un problème a en effet été soulevé concernant l'accès aux fonds d'aide aux jeunes entrepreneurs.

Si de nombreux fonds sont à la disposition des jeunes entrepreneurs (Chapitre 4), l'obtention de ceux-ci dépend parfois de la localisation géographique de l'individu. Un jeune habitant Montréal et intéressé, après la complétion de ses études, à s'établir en région pour y démarrer une entreprise, doit-il – par exemple – s'adresser au CLD de son quartier ou à celui de Chicoutimi, où il veut s'établir? Dans le premier cas, le CLD

16 Voir CRCD, *Vers la régionalisation de l'immigration au Bas-Saint-Laurent. Plan d'action 1999-2002*, 1999.

17 M. Benjamin Bussière, directeur général de *Place aux Jeunes du Québec*, entretien réalisé le 1er novembre 2007 et Radio-Canada, *Pour une régionalisation de l'immigration*, 2 octobre 2007.

pourrait être réticent à accorder des fonds pour un projet qui s'effectuera en dehors de son territoire, alors que le jeune aura de la difficulté à maintenir des contacts avec le second ou même à répondre à des critères de sélection pouvant inclure celui de résider sur le territoire où se déroulera le projet. Si des ententes ont déjà été conclues au cas par cas, on peut imaginer que les embûches supplémentaires posées par ces politiques d'attribution des fonds peuvent parfois suffire à décourager un jeune entrepreneur.

L'intégration sociale des jeunes

L'insertion professionnelle des jeunes a été un sujet de préoccupation important pour les sociologues. Après tout, le terme « jeune » est un terme de société moins pris en compte par les économistes. À ce titre, l'intégration sociale en lien avec l'intégration professionnelle a fait l'objet de plusieurs études, d'où il ressort que l'intégration sociale paraît être une composante essentielle et première d'une intégration professionnelle réussie: « [l]'accès au marché de l'emploi nécessite préalablement (et se développe conjointement) un processus de socialisation qui peut remonter aux premiers temps de la vie » (Noreau et al. 1999).

Cette intégration réussie profite souvent de l'exemple de modèles adultes, ou « mentors », et des « passeurs » (personnes facilitant l'obtention d'un emploi), issus des relations sociales développées au fil des ans par le jeune. L'absence de tels « relais » peut entraîner des difficultés d'insertion: « Pour beaucoup de jeunes, l'absence de rapports continus entre les représentants de générations différentes – et l'absence de passerelles ou de passeurs vers la vie adulte – serait à l'origine d'une forme de fuite en avant vers une vie sublimée – imaginaire ou idéalisée – qui ouvre la porte à toutes les frustrations, sinon à tous les décrochages » (Noreau et al., 1999).

Ce décrochage se manifesterait entre autres par la propension des jeunes peu intégrés à se méfier des mécanismes d'intégration qui pourraient justement servir à leur ouvrir de nouvelles portes, enclenchant un phénomène vicieux de marginalisation (Noreau et al., 1999).

Le capital social

Plutôt que de parler d'intégration sociale, d'autres auteurs préfèrent l'expression de « capital social », plus large, reposant sur un « capital de confiance et de loyauté inscrit dans les relations sociales et offert aux acteurs » (Coleman, cité dans Côté, 2002). Ce capital peut être grandement augmenté ou diminué par certains facteurs régionaux, l'histoire régionale, ou individuels, tels l'ethnie, la langue, le partage d'un référent culturel, etc.

Il s'agit d'un aspect intéressant de la recherche lorsque l'on s'intéresse, par exemple, à la régionalisation de l'immigration et à l'intégration de ces individus en emploi. Côté (2002) voit d'ailleurs un lien direct entre une plus grande participation sociale de certains groupes souvent marginalisés (jeunes, femmes, autochtones) et la présence d'un fort capital social. Il donne pour exemple de cette intégration réussie l'Abitibi-Témiscamingue et la Côte-Nord. L'inclusion plus grande des jeunes permettrait peut-être également de diminuer certains préjugés des employeurs les amenant parfois à voir dans les jeunes une « main-d'œuvre bon marché » et remplaçable (Emploi-Québec, 2006).

C'est bien évidemment de ce capital social que dépendrait le phénomène du « réseautage », souvent évoqué par les spécialistes d'employabilité, et qui, tout comme pour l'ensemble des rapports sociaux, serait facilité en région:

le passage à la vie adulte, et toutes les capacités d'adaptation qu'il nécessite, semble favorisé par la nature des rapports interpersonnels qu'on retrouve en région. C'est du moins ce qu'on remarque en observant de plus près le processus d'intégration professionnelle des jeunes (Noreau et al, 1999).

De cette capacité à mobiliser le « réseau » dépendrait le succès de l'intégration des jeunes: « [d]onc [...] la capacité de mobiliser un réseau durable d'interconnaissance et d'interreconnaissance semble faire la différence qui compose l'écart dans l'obtention d'un emploi de qualité » (Deschenaux, 2004).

Mais la seule présence de ces réseaux n'est pas suffisante. Encore faut-il les activer. Des travaux portant sur les communautés rurales mettent en évidence le fait qu'il n'existerait qu'une faible corrélation entre l'existence de réseaux et l'utilisation de ceux-ci (Bollman, 2005). Peut-être une plus grande sensibilisation à l'importance de ce phénomène, autant chez le jeune chercheur d'emploi que dans son entourage, permettrait-elle de faciliter son intégration professionnelle?

Plusieurs études mettent également en évidence le fait que les attentes des jeunes de la génération actuelle en regard de l'emploi diffèrent de celles des autres générations.¹⁸ Ce facteur n'est pas à négliger, d'autant plus que nous avons mentionné la prépondérance des emplois nécessitant un DEP ou un diplôme technique dans les régions ressources, souvent associés à des tâches ou des situations moins enviables. La perception qu'ont les jeunes des différents emplois est une avenue de recherche que souligne Mme Gauthier.¹⁹ Cette recherche pourrait permettre de mieux orienter la réhabilitation nécessaire des formations non universitaires dans les régions ressources.

Ainsi, à titre d'exemple, il est dit qu'une formation spécifique ciblant l'industrie du caoutchouc et mise en place dans la région de l'Estrie, servirait surtout à la formation d'adultes, « la formation n'attirant plus de jeunes pour l'instant » (Bernier et al., 2004).

¹⁸ Voir par exemple MEQ, *La situation des jeunes non-diplômés de l'école secondaire*, 1997 ou S. Gilbert, *Insertion professionnelle et migration des jeunes de la région de Charlevoix*, 2007.

¹⁹ Mme Madeleine Gauthier, OJS INRS, entretien réalisé le 6 novembre 2007.

Intégration professionnelle des jeunes autochtones

En 2005, la population autochtone inscrite au Québec comptait 68 674 individus (MAINC, 2005).²⁰ De ce nombre, un fort pourcentage était concentré dans les régions ressources, plus particulièrement la Côte-Nord et le Nord-du-Québec. La part de la population autochtone dans les régions ressources, bien que souvent relativement peu importante, est une constituante de celles-ci (**Tableau 3.6**). Les Premières Nations y forment souvent des microsociétés, qui diffèrent de la moyenne québécoise en ce qui a trait à la plupart des indicateurs économiques.

Tableau 3.6 -- Part de la population autochtone dans les régions ressources du Québec (2001).

Région	Part
Bas-Saint-Laurent	0,5
Saguenay – Lac-Saint-Jean	1,7
Mauricie et Centre-du-Québec	1,1
Abitibi-Témiscamingue	3,5
Côte-Nord	10,3
Nord-du-Québec ¹	2,4
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	2,6
Nunavik	90,5
Région des Terres-Cries-de-la-Baie-James	89,9

Source: *Statistique Canada, 2001*

¹ excluant la région des Terres-Cries-de-la-Baie-James et le Nunavik

Bien que des recherches multiples dans les bases de données FRANCIS et REPÈRE n'aient pas permis d'identifier d'études spécifiques sur l'intégration professionnelle des autochtones du Québec, l'examen de certaines statistiques (**Tableaux 3.7 et 3.8**) permet rapidement d'illustrer la situation catastrophique vécue par ces populations. Cela demeure vrai même pour une région comme l'Abitibi-Témiscamingue, pourtant identifiée par Côté (2002) comme étant une région particulièrement favorable à leur intégration.

20 Ce nombre est toutefois sous-représentatif de la population autochtone, beaucoup d'individus ou de communautés choisissant de ne pas se déclarer comme autochtone ou de ne pas participer aux recensements.

Tableau 3.7 -- Intégration en emploi des jeunes et des jeunes autochtones, Abitibi-Témiscamingue, 2001.

	Autochtones ¹		Jeunes en général ²	
	Région	Québec	Région	Québec
Taux d'activité	30,9	44,1	61,1	69,9
Taux d'emploi	21,2	32,6	49,7	61,8
Taux de chômage	33,3	26,0	18,8	11,6

Source: Germain et al., mars 2005 et ISQ

¹ pour les 15 à 24 ans

² pour les 15 à 29 ans

On peut avancer deux explications possibles: le faible goût et le manque de formation des jeunes autochtones pour occuper les types d'emplois disponibles, ou l'exclusion dont ceux-ci sont victimes. Pour ce dernier point, il est intéressant de noter que la première branche d'activité des autochtones en Abitibi-Témiscamingue est celle de l'administration publique, où des politiques de discrimination positive sont en place (Germain et al., mars 2005).

Les obstacles particuliers auxquels les employés et employées autochtones doivent faire face [dans l'intégration professionnelle] découlent à la fois d'un racisme ancré dans des stéréotypes anciens et bien enracinés et d'un milieu de travail dans lequel ils se sentent généralement étrangers (Lévesque et al., 2001).

En ce qui a trait à la formation, on remarque le fort pourcentage (62,1 %) des autochtones d'Abitibi-Témiscamingue n'ayant pas obtenu un diplôme secondaire (**Tableau 3.8**). Par contre, les formations professionnelles et les études collégiales techniques semblent attirer une proportion quasi similaire d'étudiants autochtones et non autochtones, amenant à penser qu'il pourrait exister une certaine valorisation de ces métiers au sein de ces populations.

Tableau 3.8 -- Scolarité selon le groupe ethnique, Abitibi-Témiscamingue, 2001.

Degré de scolarité	Région	Autochtones	Non-Autochtones
Secondaire sans diplôme	42,6	62,1	42,0
Secondaire avec diplôme			
Général	15,9	8,2	16,1
Professionnel	5,7	4,9	5,7
Études collégiales avec diplôme ou certificat	15,5	11,3	15,6
Études collégiales et universitaires sans diplôme	12,4	11,7	12,4
Études universitaires avec bac ou diplôme supérieur	8,0	1,8	8,2

Source: Germain et al., mars 2005

L'entrepreneuriat

Entrepreneuriat: « [f]onction d'une personne qui mobilise et gère des ressources humaines et matérielles pour créer, développer et implanter des entreprises » (OLFQ).

Un simple constat nous sera nécessaire pour amorcer cette section sur les problèmes vécus par les jeunes dans l'implantation ou la prise en charge d'entreprises en régions ressources: « [l]’entrepreneurship et le développement de l’entreprise sont reconnus unanimement comme des instruments indispensables au développement local » (FORTIN, 1992).

Ainsi, l'entrepreneuriat constitue la base de l'économie de marché dans laquelle nous vivons. Il s'agit sans contredit de la principale solution au développement économique des régions ressources. De ce fait, la littérature concernant cet aspect du développement est d'une richesse extrême. Dans l'actuelle section, nous nous sommes concentré sur le développement de PME locales en région, type d'entreprises le plus souvent à la portée des jeunes. L'action des grandes entreprises est toutefois fondamentale pour les régions ressources, puisqu'elles représentent bien souvent la quasi-totalité des valeurs d'exportation (**Tableau 3.9**).

Tableau 3.9 -- Nombre d'entreprises exportatrices par région ressources et valeur des exportations.

Région	Nbr d'entreprises exportatrices (2001)	Valeur des exportations (2001) M\$
Bas-Saint-Laurent	106	757
Saguenay – Lac-Saint-Jean	93	1325
Mauricie	138	2114
Abitibi-Témiscamingue	69	595
Côte-Nord et Nord-du-Québec	32	1826
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	39	76

Source: Repris et adapté de Germain et al, octobre 2005.

Une analyse plus détaillée pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue permet de considérer la concentration existant au niveau de la valeur d'exportation. Ainsi, six établissements exportateurs concentraient environ 84 % de la valeur en 2002 (Germain et al., octobre 2005). C'est dire à quel point l'influence de ces gigantesques entreprises est prépondérante.

L'entrepreneuriat local

Comme l'affirment Dumais et al. (2005), bien que l'entrepreneuriat local ne soit pas une « condition suffisante » au développement d'une communauté, la présence d'entrepreneurs dynamiques dans un milieu est essentielle:

[L'entrepreneuriat local est] un actif économique et social indispensable au développement durable et équilibré d'une communauté. De là l'importance de la mise en place et du renforcement de mesures adéquates qui visent au développement, dans les régions, de l'entrepreneuriat, de la relève entrepreneuriale et de la relève en entreprise.

Comme il a été mentionné (Chapitre 2), la clé du développement local passe d'abord et avant tout par la mobilisation des individus et l'action des meneurs. À ce titre, les entrepreneurs locaux peuvent agir comme catalyseurs du changement et de la continuité économique.

L'entrepreneuriat au Québec chez les jeunes

L'entrepreneuriat a fait l'objet d'enquêtes mondiales.²¹ Grâce aux travaux de Riverin (2005) et de son groupe de recherche, nous possédons également un portrait des disparités régionales au Québec. Il appert en effet que l'entrepreneuriat, tout comme la « volonté d'entreprendre », n'est pas réparti également sur le territoire québécois. Nous n'avons qu'à penser au dynamisme légendaire des Beaucerons, longtemps cité en exemple. D'ailleurs, une étude à l'échelle européenne a mis en lumière ces différences dans la « culture entrepreneuriale » des régions:

En utilisant des données sur des normes et des valeurs dans 54 régions européennes, nous avons prouvé que les régions diffèrent en termes d'attitudes entrepreneuriales et qu'un haut taux de caractéristiques entrepreneuriales au sein de la population de ces régions est relié à un taux relativement élevé de la croissance économique régionale (cité dans Dumais et al, 2005 de Beugelsdijk et Noorderhaven, 2004. Traduction de Dumais et al.).

À l'examen des données régionales (**Tableau 3.10**) provenant de l'analyse du GEM, on s'aperçoit rapidement que les régions ressources semblent souffrir d'un manque de dynamisme. En effet, une enquête effectuée en 2005 révélait que 5,5 % en moyenne des jeunes des régions ressources étaient en phase de pré-démarrage ou de démarrage d'entreprise (TAE total), comparativement à 10,1 % pour l'ensemble du Québec (1:1,8). Cette différence s'amenuise légèrement lorsqu'il s'agit des intentions de créer une entreprise dans la prochaine année: 12,9 % de l'échantillon habitant les régions ressources avait cette intention, comparativement à une moyenne de 19,6 % pour l'ensemble du Québec (1:1,5). Cette donnée, bien que n'étant pas nécessairement généralisable, laisse croire qu'il existe effectivement des obstacles supplémentaires à la création d'entreprises en régions ressources.

21 Voir le Global Entrepreneurship Monitor <http://www.gemconsortium.org/>

Tableau 3.10 – Portrait de l'entrepreneuriat chez les 18 à 34 ans dans les régions ressources du Québec.

Région	Intentions	TAE Total	Global
Bas-Saint-Laurent	13,8%	1,7%	1,7%
Saguenay – Lac-Saint-Jean	13,4%	8,5%	10,3%
Mauricie	14,9%	6,6%	6,6%
Abitibi-Témiscamingue	9,7%	8,8%	8,8%
Côte-Nord et Nord-du-Québec	9,5%	0,0%	1,4%
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	13,5%	5,3%	7,5%
Régions ressources*	12,9%	5,5%	6,4%
Ensemble du Québec*	19,6%	10,1%	12,2%

Source: Repris et adapté de Riverin, 2005
*moyennes pondérées pour les populations régionales

L'indice global (TAE total + entreprises établies comptant encore au moins un fondateur) est également plus faible pour les régions ressources que pour le reste du Québec, avec une moyenne de 6,4 % comparativement à 12,2 %. Si l'indice global peut être pris comme un indice du dynamisme économique d'une région (sans que ce dynamisme soit toutefois directement lié à la productivité (Dumais et al., 2005)), on voit bien que les régions ressources sont beaucoup moins dynamiques que la moyenne québécoise et, bien entendu, encore bien moins que les grands centres.

Les travaux de Potvin (2005) déjà mentionnés font également apparaître l'idée intéressante que les jeunes migrants de retour sont plus dynamiques pour créer des projets de toutes sortes que les non migrants, ce qui peut inclure mais ne se limite pas aux entreprises. De plus, l'étude de Riverin (2005) révèle que les jeunes de 18-34 ans manifestent presque 2 fois plus d'intention de créer une entreprise dans la prochaine année que les 35-64 ans (19,6 % en moyenne au Québec contre 9,9 %). Ils sont de même plus nombreux à être en phase de pré-démarrage ou de démarrage d'entreprises (10,1 % en moyenne contre 7,6 %).

Immigration et entrepreneuriat

Dans une section précédente, nous avons abordé l'idée de la régionalisation de l'immigration. Celle-ci serait-elle profitable pour l'entrepreneuriat des régions ressources? En effet, l'idée que les immigrants seraient plus dynamiques au niveau de la création d'entreprises est répandue. Le risque qu'ils ont pris en changeant de pays les positionnerait déjà avec les qualités de base d'un bon entrepreneur (Shapiro, 1982, cité dans Riverin, 2005). De plus, comme ils sont généralement plus jeunes et mieux scolarisés que la moyenne des québécois, ce dynamisme serait d'autant plus grand.

Toujours en nous référant aux travaux de Riverin (2005), il appert qu'il n'est pas aisé de tirer des conclusions en ce sens. Si les jeunes entrepreneurs immigrants ont deux fois plus d'intentions de créer une entreprise, il paraît exister des barrières importantes au démarrage. En effet, seuls 3,8 % des jeunes immigrants étaient en phase de démarrage d'entreprises au moment du sondage, contre 5,4 % des individus nés au Canada (données non présentées). Le TAE total n'apparaît pas non plus comme plus élevé chez les immigrants que chez les individus nés au Canada (**Tableau 3.11**) . L'auteure évoque la barrière de la langue comme possible explication.

Tableau 3.11 -- Portrait de l'entrepreneuriat selon la nationalité, Québec 2005.

	Né à l'étranger	Né au Canada	Ratio
Intentions	38,3%	17,1%	2.2
Pré-démarrage	6,5%	5,2%	1.3
Démarrage	3,8%	5,4%	0.7
TAE	10,0%	10,1%	1.0
TEE	0,4%	2,4%	0.2

Source: repris et adapté de Riverin, 2005

Un entretien avec la responsable d'un CLD de la région montréalaise met également en lumière le fait qu'il pourrait exister des lacunes sur le plan de la formation des agents en charge d'accompagner les immigrants désireux de se lancer en affaires. Il est en effet évident que les cultures entrepreneuriales diffèrent largement entre les pays, et que les jeunes immigrants font parfois face à des difficultés particulières liées à ces différences que tous les agents ne sont pas en mesure de comprendre.²²

Les obstacles

Dans les concepts de l'économie géographique, il est clair que les régions ressources sont désavantagées du point de vue de l'entrepreneuriat. On identifie en effet cinq obstacles principaux à la création d'entreprises:

- le faible bassin de population apte à se lancer en affaires (population active et scolarisée);
- les carences institutionnelles au niveau des prêts et services conseils;
- la présence d'un gros employeur qui, en offrant des avantages salariaux et sociaux ultra-compétitifs, peut empêcher l'éclosion de PME. Ce point est une caractéristique souvent présente en régions ressources;
- les données liées à la géographie (éloignement des marchés, faible bassin de consommateurs, obstacles naturels...);
- la présence ou non d'une « culture entrepreneuriale ».

(Polèse et Shearmur, 2005)

²² Madame Sonia Godbout, CLD Longueuil, 21 novembre 2007.

Les régions ressources, généralement périphériques, sont donc clairement désavantagées lorsque vient le temps de créer des entreprises, et toute la volonté du monde ne pourra leur donner des avantages comparables à ceux des grands centres, justement en bonne partie créée par les lois économiques. Mais gardons à l'esprit qu'il ne s'agit pas ici, pour les régions ressources, d'imiter le développement de Montréal, mais bien de parvenir à un dynamisme suffisant pour maintenir l'économie et offrir aux communautés locales des conditions de vie décentes par rapport à l'ensemble du Québec. Ce développement est-il possible? Les avis divergents, mais les chercheurs s'activant sur les solutions de développement sont certainement optimistes.

Certains adeptes de la nouvelle économie (économie du savoir) voient en effet dans les nouvelles technologies le moyen d'abolir certains, sinon tous les obstacles traditionnels mentionnés. Ils voudraient voir évoluer certaines communautés rurales vers des modes de développement dépendant d'une forte concentration du savoir, exporté à l'aide de réseaux modernes de communication.²³ D'autres (Dumais et al, 2005), sans nier l'apport des nouvelles technologies, misent plutôt sur le secteur de la transformation, de la recherche et du développement, pour réorienter l'économie régionale. Dans un cas comme dans l'autre, c'est l'action individuelle (ou de groupe dans le cas de l'économie sociale) qui devra faire une différence. De ce point de vue, les jeunes, plus actifs comme il a été démontré, représentent un espoir de développement important pour ces régions.

Les obstacles que vivent les jeunes entrepreneurs ne sont pas différents de ceux vécus par les entrepreneurs plus âgés, sinon qu'ils sont parfois exacerbés. On pense entre autres à la difficulté d'obtenir un prêt pour un jeune qui n'a pas de garanties suffisantes. Des experts ont identifié neuf obstacles qui peuvent nuire à l'implantation de projets dans une région précise:

- le support financier : le manque de capital de risque est perçu comme un obstacle à l'entrepreneuriat;
- les politiques gouvernementales : l'enjeu majeur est la lourdeur administrative des normes imposées par les gouvernements;
- l'éducation et la formation : cette condition fait référence au fait que la formation et l'éducation ont un effet positif pour la création et la gestion de petites entreprises, de nouvelles entreprises ou d'entreprises en croissance;
- les valeurs culturelles et sociales : elles incluent l'attitude générale du public face à l'entrepreneuriat;
- les programmes gouvernementaux : ceci fait référence à la présence et à l'efficacité de programmes à tous les niveaux de gouvernements pour assister les nouvelles entreprises et les entreprises en croissance;
- la recherche et le développement : à propos de ce thème, les spécialistes signalent que la recherche et le développement doivent aboutir à de nouvelles opportunités commerciales et que ces nouvelles opportunités devraient être disponibles pour les nouvelles et les petites entreprises de même que pour celles en croissance;
- les infrastructures commerciales et professionnelles : cet élément évoque la présence de services légaux et institutionnels qui permettent ou promeuvent l'émergence de

23 Voir par exemple les travaux sur la nouvelle économie rurale chapeautés par plusieurs universités canadiennes: <http://nre.concordia.ca/ner2francais/ner2.htm>

- nouvelles entreprises ainsi que des entreprises en croissance;
- les barrières à l'entrée et l'ouverture des marchés internes: fait référence aux règles commerciales qui facilitent ou font obstacle au démarrage d'une entreprise dans un pays (compétition saine, ouverture des marchés, existence de fournisseurs, de sous-contractants et de consultants, par exemple);
 - l'accès aux infrastructures physiques : la facilité d'accès aux ressources naturelles et physiques existantes, telles que les infrastructures de communication et de transports, aux terres et à l'espace, et ce, à un prix qui ne fait aucune discrimination envers les nouvelles et les petites entreprises, de même qu'envers les entreprises en croissance.
- (GEM, 2003 cité dans Dumais et al, 2005)

On voit bien comment la plupart de ces obstacles échappent bien souvent au contrôle des régions et, encore plus, des jeunes. De là l'importance d'avoir des politiques gouvernementales appropriées afin d'encourager et de faciliter la création d'entreprises en régions ressources. Ces politiques seront examinées dans un chapitre ultérieur.

Un obstacle qui peut survenir plus particulièrement en régions ressources est celui lié à la main-d'œuvre. Comme il a été mentionné, la présence d'un gros employeur peut rendre difficile le recrutement d'un personnel qualifié par les PME. Également, la performance généralement moins bonne des régions ressources en matière de scolarisation de la population explique ce phénomène. En Abitibi-Témiscamingue, 6 employeurs sur 10 éprouveraient de la difficulté à recruter une main-d'œuvre compétente (Germain et al., octobre 2005).

La relève

La relève entrepreneuriale est un sujet d'actualité. En effet, d'ici 2013, 50 % des entrepreneurs issus pour la plupart du baby-boom devraient prendre leur retraite. Comme le soulignent Dumais et al. (2005): « La pérennité de nos entreprises et du contrôle sur celles qui sont la propriété d'entrepreneurs locaux exigent la disponibilité d'une relève adéquate pour l'assurer ». Encore faut-il que la génération précédente soit prête à transmettre ce contrôle à la génération actuelle. Ce qui ne semble pas être nécessairement le cas:

Comme beaucoup d'études l'ont indiqué, de manière générale, les propriétaires ne planifient pas le transfert de leur entreprise à la relève. De nombreuses raisons peuvent expliquer cet état de fait : l'effet psychologique causé par l'idée de « laisser aller » son entreprise, les qualités d'entrepreneur des propriétaires d'entreprises et de PME ou les difficultés et les tensions familiales, etc. (Picard, 2004).

Une étude conduite dans la MRC de Montmagny-L'Islet révélait que 45 % des entrepreneurs du territoire n'avaient aucun plan de transfert (CAEMI, 2006). On peut croire que la situation est semblable dans les régions ressources. De ce point de vue, les jeunes devront jouer un rôle actif dans la prise en charge des entreprises locales, essentielles – rappelons-le – au dynamisme d'une région particulière.

Contrastant avec les propos précédents, la situation de la relève agricole au Québec semble bonne. Ce secteur d'activité touche plus particulièrement les régions ressources du Bas-Saint-Laurent et de la Mauricie, où la production agricole des régions ressources est concentrée. Il s'avère que 66,5 % en moyenne des agriculteurs ont identifié une relève, ce taux allant jusqu'à 78,4 % pour les fermes générant des revenus de plus de 250 000 \$ (Tondreau et al., 2002). Leur degré de préparation s'avère également important.

Chose intéressante pour les jeunes, la relève identifiée est à 69 % composée d'individus âgés de moins de 30 ans. Il s'agit sans conteste du résultat d'un mode de transfert la plupart du temps familial. Comme le souligne Dumais et al. (2005): « Les entreprises familiales occupent une place très importante et souvent sous-estimée dans l'économie du Québec, du Canada, des États-Unis et dans celle de l'ensemble du monde ».

L'économie sociale et la gestion communautaire des ressources naturelles

Nous ne dirons que quelques mots sur la gestion communautaire des ressources (souvent associée à la « gestion intégrée ») et sur l'économie sociale, voies de développement prometteuses pour les régions ressources.

La gestion communautaire des ressources naturelles, dont nous avons présenté un exemple dans le Chapitre 2, cherche à impliquer la population directement concernée dans la gestion de son territoire, et ainsi à atteindre un développement durable des ressources. La récente création au Québec de Commissions sur les ressources naturelles et le territoire va dans ce sens.

L'économie sociale apparaît généralement sous forme de coopératives. Ces entreprises, très prônées au Québec, sont actives dans de nombreux domaines économiques, variant souvent en fonction des régions. Ainsi, en Abitibi-Témiscamingue, on les retrouve le plus fréquemment dans le secteur du loisir-tourisme (51), suivi par la culture (27) et, caractéristique particulière à cette région, la forêt (24). Les secteurs de l'agroalimentaire, les centres de la petite enfance, l'hébergement, le transport, l'habitation, ainsi que les médias et les nouvelles technologies de l'information sont également représentés (Germain et al., octobre 2005).

Les Coopératives jeunesse de services constituent un exemple intéressant d'application de cette forme de développement. Regroupant des jeunes de 14 à 17 ans qui profitent d'un accompagnement personnalisé, la mise en place d'une entreprise de type coopératif vise à familiariser ces jeunes avec les principes de l'entrepreneuriat. Ils profitent également des retombées immédiates de leur travail.²⁴

24 Les Coopératives jeunesse de services: <http://www.rqct.coop/cjs/cjspub/accueil.asp>

Conclusions

L'évaluation des problèmes vécus sur le plan de l'intégration en emplois des jeunes en régions ressources est, dans les conditions de la présente étude, difficile. Il s'avère en effet que les problèmes ou les solutions apparaissant comme les plus importants ne sont pas nécessairement ceux ayant fait l'objet du plus d'études. Ainsi, les questions de la distance ou du chômage saisonnier, pourtant prépondérantes lorsque l'on s'adresse aux individus actifs « sur le terrain », sont quasi absentes de la littérature. De même, les situations enviables souvent vécues, par exemple, par les jeunes diplômés du secondaire professionnel, n'ont pas fait l'objet des enquêtes qu'elles mériteraient. Les situations particulières à chacune de ces régions sont également difficilement évaluables, puisque les statistiques et les études sont généralement présentées de manière globale.

L'évaluation correcte et la hiérarchisation des problématiques entourant l'insertion professionnelle des jeunes en régions ressources nécessiteraient une enquête de terrain, réalisée auprès des intervenants et des jeunes. Malgré quelques efforts en ce sens, il n'a pas été possible de mener entièrement une telle étude. Cela dit, il est néanmoins possible de dégager certaines conclusions générales.

Les jeunes en régions ressources

Dans les régions ressources, les problématiques liées à l'insertion professionnelle des jeunes sont d'abord et avant tout dépendantes de la structure économique de ces régions. L'importance des villes mono-industrielles et du secteur primaire, la prépondérance des besoins au niveau des formations professionnelles et techniques souvent déconsidérées, la dépendance à l'égard de facteurs internationaux, rendent le marché de l'emploi sinon plus difficile d'accès, du moins plus fluctuant pour les jeunes que celui des zones moins périphériques. Toute la question du maintien en emploi dans ces régions, malheureusement peu abordée, est donc d'une importance cruciale.

Ces régions, victimes de leur éloignement, ne peuvent songer à développer un tissu économique aussi diversifié que celui des régions intermédiaires et, encore moins, des grands centres urbains. Si l'entrepreneuriat et les nouvelles technologies peuvent constituer des moyens de diversification économique, il n'y a en réalité aucune « solution miracle », comme le prouve le fait que les inégalités économiques territoriales sont présentes encore aujourd'hui dans tous les pays industrialisés. Comme nous le verrons, les organismes oeuvrant à ce niveau ne se font pas d'illusions à ce sujet.

Cependant, il s'avère également que les entreprises présentes sur le territoire éprouvent déjà, avant les départs massifs à la retraite entrevus au cours des prochaines années, d'importantes difficultés de recrutement, alors qu'une part plus importante de jeunes que dans les autres blocs régionaux est victime du sous-emploi. Des taux d'activité moins élevés et des taux de chômage plus élevés confirment l'idée qu'il existe un faible arrimage entre les besoins de ces régions et les formations des jeunes. Est-ce étonnant si l'on songe que beaucoup de jeunes vont se former à la ville, où ils se trouvent « bloqués » au moment du retour?

De même, considérer le marché de l'emploi régional sous le seul angle des populations jeunes y résidant serait adopter une perspective trompeuse; en effet, les répercussions de l'exode des jeunes se font non seulement sentir sur les régions « vidées » de leurs jeunes, mais aussi sur les métropoles, et particulièrement Montréal, où l'on retrouve une surabondance de main-d'œuvre formée, surtout au niveau universitaire. Une certaine dégradation des conditions d'emploi pour ces jeunes y survient donc, alors que la relative rareté des jeunes formés résidant en régions ressources les dote de conditions avantageuses.

Également, considérant que l'intégration des jeunes s'effectue avant tout par la passation des pouvoirs détenus par les générations plus anciennes, il s'agit de faciliter cette passation. Si l'intégration sociale des jeunes semble facilitée en régions ressources, cette intégration ne débouche pas automatiquement sur une insertion professionnelle plus facile, puisque les jeunes se heurtent à d'autres obstacles, tel celui de la distance. Faciliter l'obtention de capitaux de risque, encourager les propriétaires à établir des plans de transmission de leur entreprise, faciliter la mobilité de retour sur le territoire par des politiques cohérentes, mais également favoriser l'intégration des jeunes dans les organismes décisionnels régionaux pourraient faciliter cette transmission.

Enfin, la régionalisation de l'immigration, à l'ordre du jour depuis le début des années 1990, et qui pourrait représenter une voie de développement intéressante, paraît difficile à mettre en pratique si l'on considère que l'état des populations autochtones permet de dresser un portrait des minorités culturelles présentes en région. Le sort des autochtones, déjà peu enviable au niveau provincial, est carrément désastreux dans les régions examinées. S'agit-il de racisme ou de différences culturelles? L'état de la recherche ne nous permet pas de répondre à cette question. Également, pour les jeunes immigrants, toute la question de la reconnaissance des diplômes, non abordée dans la présente étude, est une composante essentielle de leur intégration réussie au marché de l'emploi.

Bref...

Bref, si le sort des jeunes en régions ressources ne semble pas aussi désastreux qu'on le présente parfois, il apparaît néanmoins qu'il existe un besoin de politiques d'employabilité adaptées aux particularités de ces régions. Les organismes d'employabilité, et plus particulièrement Emploi-Québec, en ont-ils conscience? C'est ce que nous examinerons dans les prochains chapitres.

Les interventions d'Emploi-Québec et des organismes d'employabilité

CHAPITRE 4

Ce chapitre cherche à examiner les mesures et politiques mises en place au Québec visant l'intégration et le maintien en emploi des jeunes. Un peu dans l'idée du développement régional et du développement local, les mesures d'insertion des jeunes peuvent se réaliser à deux niveaux différents: des approches émanant d'organismes gouvernementaux dont le plus important, au Québec, est sans contredit Emploi-Québec, et des activités émanant d'organismes issus des besoins des communautés. Toutefois, il convient de mentionner qu'Emploi-Québec dispose de directions régionales pour chacune des régions administratives du Québec, en plus d'une pour le Nunavik et d'une autre pour les Cris de la région administrative de la Baie James. La gestion des mesures et l'attribution des fonds peut donc différer grandement d'une région à une autre, dans l'idée de répondre le mieux possible aux particularités locales.

Les interventions gouvernementales en matière d'intégration des jeunes en emploi peuvent se réaliser de deux manières: en agissant directement auprès des jeunes, la plupart du temps sur le développement des compétences, ou en agissant plutôt structurellement sur l'économie et le marché de l'emploi, afin d'amoindrir les inégalités sociales et offrir plus d'opportunités aux jeunes.

Le Canada, contrairement à la plupart des pays d'Europe de l'Ouest, a eu tendance à favoriser les mesures d'employabilité au détriment des interventions structurelles. Ainsi, la plupart des pays d'Europe de l'Ouest ont mis en place des politiques visant à modifier le contexte de production des inégalités sociales, que ce soit grâce à des politiques fiscales visant les personnes à faible revenu, par l'investissement dans le transport en commun pour augmenter la mobilité ou par des politiques actives de main-d'œuvre. Le Canada aura plutôt eu tendance, dans ce domaine, à miser avant tout sur la croissance économique, afin de stimuler le marché de l'emploi et d'assurer par contre-coup une place aux jeunes (Panet-Raymond, 2004).

Les interventions visant directement les jeunes ont quant à elles souvent cherché à adapter ces derniers aux exigences du marché du travail, soit par le biais de la formation, soit par le développement des compétences. L'idée était de faire du jeune un élément productif de la société le plus rapidement possible. Devant les résultats mitigés de cette approche unidimensionnelle, de nombreux spécialistes préconisent désormais l'intégration sociale et professionnelle du jeune, plutôt que l'insertion rapide en emploi. Cette nouvelle dimension implique entre autres de percevoir le jeune comme un acteur de son milieu et de faire en sorte de faciliter son intégration dans celui-ci (Raymond, 2004). Les groupes communautaires ont été les premiers à montrer la voie en ce sens, mais Emploi-Québec a depuis peu emboîté le pas, par des initiatives visant à intégrer l'aspect social aux démarches d'employabilité.

Si Emploi-Québec demeure l'acteur gouvernemental principal de l'employabilité des jeunes au Québec, de nombreux organismes communautaires, locaux, régionaux ou provinciaux, se chargent également de faciliter l'insertion des jeunes aux prises avec des difficultés, en agissant par exemple sur l'intégration au milieu de travail, sur le retour aux études ou le retour des jeunes en région. Encore une fois, nous ne prétendons pas dans ce chapitre à l'exhaustivité. Nous nous sommes plutôt concentrés sur les politiques d'intégration les plus visibles et qui touchent le plus grand nombre de jeunes, et sur les organismes pouvant raisonnablement rejoindre les jeunes de l'ensemble des régions ressources du Québec. Dans le but de pouvoir émettre des recommandations appropriées, les mesures d'Emploi-Québec sont plus particulièrement examinées.

Les organismes communautaires actifs dans le domaine de l'employabilité jeunesse sont considérés. En ce qui concerne le soutien à l'entrepreneuriat et au travail autonome, la multiplication des fonds jeunesse (Fonds jeunes promoteurs des CLD, Stratégie Jeunesse et Camps JE des SADC, Fonds régionaux d'investissement jeunesse, Défi de l'entrepreneuriat jeunesse...) et des organismes (Clubs entrepreneurs étudiants du Québec, CLD, SADC, Jeunes Chambre de Commerce...), qui cherchent tous à stimuler et appuyer la création d'entreprises par des jeunes, rend difficile leur examen systématique. Nous avons donc choisi de les regrouper sous un seul thème d'autant plus que, à première vue, les buts fixés par ces organismes et ces fonds ne diffèrent pas fondamentalement entre eux.

Les mesures d'intégration sociale et professionnelle des jeunes au Québec

Les jeunes éloignés du marché du travail

Les jeunes que l'on qualifie d'éloignés du marché du travail sont présents dans plusieurs organismes d'employabilité. Plusieurs d'entre eux sont prestataires de l'aide de dernier recours (sécurité du revenu) et constituent la clientèle cible d'une grande majorité des mesures d'Emploi-Québec. Généralement sous-scolarisés, ils sont également parfois aux prises avec des problèmes particuliers d'intégration, liés entre autres à des déficits d'apprentissage, à des troubles psychologiques ou à des problèmes de judiciarisation (MEQ, 1997).

Plus présents proportionnellement dans les régions ressources que dans les grands centres, les jeunes peu scolarisés ont déjà été identifiés comme une « clientèle » particulièrement vulnérable, et moins portée à faire appel aux services d'aide à l'emploi. La faible participation des jeunes à de telles mesures ne signifie pas pour autant qu'elles soient nécessairement inappropriées; des groupes communautaires ont par contre mis de l'avant l'importance du recrutement « sur le terrain ». C'est possiblement à ce niveau que les résultats seraient les plus probants, tout en gardant à l'esprit le fait qu'Emploi-Québec et les autres organismes ne disposent pas nécessairement des ressources pour accueillir tous les jeunes qui auraient besoins de ce genre de services. Cette volonté d'aller rejoindre les jeunes dans leur milieu est importante, et devrait « s'accroître au cours des prochaines années » (Venne, 2006).

Les mesures concernant ces jeunes peuvent avoir trait à la formation ou à l'employabilité. Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit de rendre le jeune plus intéressant pour le marché du travail, en le dotant de compétences ou d'expériences professionnelles pertinentes. Certains programmes récents d'Emploi-Québec, et ceux de la plupart des groupes communautaires cherchent toutefois également à prendre en considération l'aspect social de l'intégration des jeunes. Emploi-Québec, cette nouvelle prise de conscience s'est entre autres effectuée par le biais des programmes Solidarité Jeunesse et ensuite Alternative Jeunesse.

Nouvelles approches à l'insertion professionnelle

Implanté tout récemment le projet Alternative Jeunesse vise à offrir aux jeunes de moins de 25 ans une alternative à l'aide sociale. La mesure Devenir, annoncée en mai 2006 par le MESS, s'inscrit dans une approche visant l'intégration en emploi des jeunes. Il s'agit de travailler de manière personnalisée avec des jeunes percevant des chèques d'aide de dernier recours afin de réintégrer graduellement le marché de l'emploi ou de reprendre des études en collaboration avec les organismes en employabilité.

Ces mesures, malgré certains problèmes liés au manque de ressources et aux limites imposées à la participation (les « sans-chèque » par exemple), semblent avoir donné de bons résultats. Solidarité-Jeunesse qui, lors de son évaluation en 2003, avait permis la participation d'environ 10 000 jeunes durant les 2 premières années de son fonctionnement (Fonseca, 2003). Il s'agit sans contredit d'un effort louable de la part d'Emploi-Québec.

S'adressant à des jeunes de 16 à 29 ans, la mesure Jeunes volontaires d'Emploi-Québec vise à permettre au jeune de définir un projet et de développer des compétences personnelles favorisant la réussite. Il existerait toutefois des contraintes spécifiques en région en ce qui a trait à cette mesure. Ainsi, des limites budgétaires ralentiraient le temps de réponse et la possibilité de suivi, ce qui aurait pour effet de décourager certains jeunes (Venne, 2007).

De leur côté, plusieurs organismes spécialisés auprès des jeunes exercent des activités d'employabilité dans le cadre de la mesure SAE (Service d'aide à l'emploi). Ces services permettent aux jeunes de recevoir des services de counselling individuel ainsi que des ateliers de groupe.

Mesure Préparation à l'emploi (PPE)

Dépendants de la mesure Projet de préparation à l'emploi (PPE), les entreprises d'insertion cherchent à offrir une alternative à la formation habituelle, peu appropriée pour certains jeunes. Le développement de compétences en milieu de travail et la rémunération attribuée à ces jeunes peuvent leur permettre de retrouver la motivation nécessaire et les compétences pour s'intégrer sur le marché de l'emploi. La mesure PPE est également disponible dans certains organismes spécialisés auprès des jeunes et s'articule autour d'une variété de projets permettant aux jeunes, par exemple, de réaliser des stages de qualification dans différents secteurs.

Les Offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ) offrent également une série d'opportunités qui dépendent du PPE afin de favoriser la mobilité internationale des jeunes. Les projets accomplis dans le cadre des LOJIQ s'axent principalement autour des domaines de l'entrepreneuriat, du développement durable, de l'engagement citoyen, de l'insertion sociale et scolaire ainsi que de la culture.

La formation

C'est surtout par la mesure Formation de la main-d'œuvre, s'adressant aux individus ayant quitté les études depuis au moins 12 à 24 mois, qu'Emploi-Québec adresse des besoins présents à cet effet. Toutefois, le jeune qui voudrait recourir à cette mesure devrait répondre aux exigences d'admission des programmes postulés. Pour diverses raisons, cela lui est parfois impossible.

Au besoin, les jeunes éprouvant des difficultés particulières peuvent être, grâce aux CLE, orientés vers des organismes d'employabilité. Il est toutefois perçu que ces derniers seraient trop souvent tributaires d'un système obligeant d'éventuels jeunes « clients » à participer aux mesures d'Emploi-Québec avant d'avoir accès à celles des groupes d'employabilité. Le problème se poserait à propos des agents d'Emploi-Québec eux-mêmes, parfois peu enclins à orienter les jeunes vers ces ressources, et à propos du recrutement, puisque les jeunes ne peuvent accéder directement à un organisme envers lequel ils auraient développé un lien de confiance (Venne, 2006).

Comme voie alternative à la formation académique, le Programme d'apprentissage en milieu de travail a été mis en place dans certains métiers, donnant droit à un certificat de qualification professionnelle et/ou une attestation de compétences. Ce programme s'adresse, le cas échéant, aux jeunes embauchés dans son métier. Il est d'autant plus intéressant qu'il permet d'orienter les jeunes selon les pénuries effectives ou entrevues dans certains métiers où la formation n'est pas offerte en région. De plus, comme les comités sectoriels de main-d'œuvre sont en charge de définir les normes et critères d'admissibilité, les jeunes sous-scolarisés ne sont pas nécessairement exclus d'emblée.

La mesure MFOR offre des alternatives dans le cadre du volet réalisé dans les entreprises d'entraînement dont le concept simule pratiquement toutes les activités commerciales d'une entreprise réelle. Elle développe et met en marché divers produits ou services, pour ensuite transiger avec ses milliers de semblables répartis aux quatre coins de la planète.

Les échanges commerciaux ont réellement lieu, si bien que des publicités, des bons de commande, des factures et même des chèques circulent tous les jours au sein du réseau international d'entreprises d'entraînement. Les participants accomplissent leurs fonctions comme dans une vraie entreprise, sous la supervision d'intervenants qualifiés, ils ont l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle concrète, dans un véritable environnement de bureau et dans un contexte de commerce international.

De plus, d'autres organismes réalisent depuis plusieurs années, dans le cadre de la mesure MFOR type coordonné, des programmes de formation qui visent l'apprentissage d'un métier donné. Certains utilisent le concept d'alternance travail-études et favorisent ainsi l'acquisition de compétences professionnelles en partenariat avec les employeurs du secteur concerné.

Des mesures spécifiques visant des entreprises de certaines régions peuvent également être adoptées par Emploi-Québec. À titre d'exemple, 1,7 million de dollars furent investis dans la région de la Mauricie afin de former des individus dans le domaine de l'industrie du meuble. Des ententes spécifiques d'embauche et de formation furent conclues avec des entreprises, qui s'engageaient à embaucher le jeune après ou pendant sa formation. Une série d'exemples de mesures particulières établies en entreprise peuvent être retrouvées dans le document produit par Bernier et al. (2004).

L'orientation

Emploi-Québec agit en matière de formation proprement dite, mais également en ce qui concerne l'orientation professionnelle. Ce dernier élément est d'une importance capitale afin de favoriser l'adéquation entre les besoins du marché du travail et les formations des jeunes. Parmi les outils d'information disponibles dans les bureaux régionaux d'Emploi-Québec, on retrouve en particulier le document *Les perspectives professionnelles*, permettant de faire connaître les métiers et professions offrant les meilleures perspectives pour une région donnée.

En 2004, quatre régions présentaient des fiches sectorielles comportant des informations sur la situation de l'emploi par secteur, les perspectives régionales, les principaux employeurs, etc. L'Estrie et l'Outaouais se sont également dotées de tableaux de bord plus complets, présentant l'information sur l'offre de formation. Il va sans dire que ces informations régionales sont importantes afin de mieux orienter les jeunes.

Les communautés culturelles

L'intégration en emploi des communautés culturelles et particulièrement des nouveaux arrivants est aujourd'hui une priorité d'Emploi-Québec. Depuis quelques années, dans les régions urbaines, pratiquement tous les organismes en employabilité desservent la clientèle des communautés culturelles, immigrante ou non. Plusieurs établissements scolaires offrent des programmes de francisation contenant des ateliers d'intégration à la société québécoise. Il existe également un nombre important d'organismes communautaires offrant des services d'accueil, d'entraide, de parrainage pour des communautés spécifiques ou non. Certains organismes ont aussi des volets particuliers qui visent à rejoindre des jeunes qui veulent s'établir en région.

Québec-Pluriel et PRIIME

Ces deux mesures cherchent à faciliter l'intégration des personnes immigrantes ou des minorités culturelles dans la sphère professionnelle. PRIIME mise sur l'acquisition d'une première expérience de travail par les immigrants dans leur domaine de formation. Québec-Pluriel encadre plus particulièrement les jeunes de 16 à 24 ans, issus de communautés culturelles ou des minorités visibles, et qui sont souvent aux prises avec des indicateurs économiques plus problématiques que la moyenne provinciale. Offert à Québec et à Montréal, le projet a récemment été élargi aux villes de Gatineau, Sherbrooke, Longueuil et Laval.

L'accompagnement s'effectue grâce un mentor, chargé de faire découvrir le fonctionnement du marché de l'emploi ou d'accompagner le jeune dans ses démarches. Une partie du salaire et, éventuellement, de la formation de l'individu, peut être payée, ce qui signifie l'attribution de ressources importantes. Nous n'avons pu mettre la main sur un document évaluant l'efficacité de PRIIME. Québec-Pluriel, par contre, a fait l'objet d'une évaluation. Les résultats paraissent mitigés, plus du tiers des jeunes concernés se trouvant toujours en situation de recherche d'emploi au moment de l'évaluation, avec seulement un peu plus de 14 % des individus ayant trouvé un emploi à temps plein dans le domaine souhaité (cité dans Venne, 2006).

L'entrepreneuriat jeunesse et la relève

Il existe un nombre important de programmes et de services de formation à l'entrepreneuriat. Ceux-ci sont offerts par les gouvernements provincial et fédéral (par le biais des CLD, SAJE et SADC), ou par des gens et organismes provenant du milieu de l'entrepreneuriat. Les Services d'aide aux entreprises (SAE) des commissions scolaires offrent des formations de démarrage (attestations de spécialisation professionnelle lancement d'une entreprise), et plusieurs cégeps et collèges délivrent des attestations d'études collégiales sur le démarrage d'entreprises. Ces formations sont généralement disponibles en région, notamment à la TELUQ.

Un programme est également offert par Internet. Il s'agit de celui de E-formation, intitulé Lancement d'une entreprise (Venne, 2007).

Le Défi de l'entrepreneuriat jeunesse et les fonds pour les jeunes entrepreneurs

Ce projet « novateur », lancé en février 2004, représente un important chantier de sensibilisation à l'entrepreneuriat au Québec. Il vise à « travailler avec les acteurs du milieu social (écoles, organismes communautaires, jeunes hors scolaire, élus locaux et provinciaux et associations de gens d'affaires) afin d'assurer le développement d'une culture entrepreneuriale, principalement chez les jeunes de 16 à 35 ans » (RCJEQ, 2005). Ce travail s'effectue par le biais d'agents de sensibilisation, répartis dans les 107 Carrefours jeunesse-emploi du Québec, qui devront agir à titre de « relayeurs ». La première année de fonctionnement du programme s'est terminée sur une évaluation « très convaincante » de la mesure (RCJEQ, 2005).

À ce projet s'est greffé celui d'Entrepreneuriat-Études, lancé en 2005. Une quarantaine d'écoles primaires et une dizaine d'écoles secondaires l'avaient intégré dans leur programme peu après son lancement (Dumais et al., 2005). À ce titre, la mesure va rejoindre les différents clubs entrepreneurs étudiants du Québec, agissant également au niveau de la sensibilisation, plus particulièrement dans les collèges et les universités. Les Jeunes chambres de commerce du Québec constituent également des ressources importantes pour la constitution d'une culture entrepreneuriale en région.

Les fonds dédiés à l'entrepreneuriat

Les fonds pour les jeunes entrepreneurs sont multiples et disponibles auprès de nombreux organismes. Les principaux sont les CLD et les SADC qui, avec leur Fonds jeunes promoteurs et leur Stratégie jeunesse, mettent d'importantes ressources à la disposition des jeunes, offrant également un cadre d'accompagnement. D'autres fonds existent localement en régions ressources. Il serait vain de vouloir les énumérer, puisqu'ils changent fréquemment de dénomination et ont une durée de vie limitée. De là l'importance des ressources humaines disponibles dans les CLD, les SADC et certains organismes communautaires, afin d'orienter les jeunes entrepreneurs.

Le Gouvernement du Québec a également récemment bonifié ses Fonds régionaux d'investissement jeunesse, gérés par des groupes constitués par des jeunes représentatifs de leur milieu. Ces fonds ne visent pas uniquement l'entrepreneuriat proprement dit, mais également à répondre à des besoins spécifiques des jeunes des régions. À ce titre, ils représentent à la fois une occasion d'insertion et de représentativité sociale, et un levier économique capable de favoriser l'intégration professionnelle des jeunes.

La mesure Soutien au travail autonome (STA)

Sans contredire l'une des mesures les plus importantes d'Emploi-Québec visant à soutenir l'entrepreneuriat, la mesure Soutien au travail autonome (STA) a comme objectif d'aider les individus à créer leur propre emploi et, ainsi, atteindre l'autonomie sur le marché du travail. Elle ne vise pas spécifiquement les jeunes.

Selon une évaluation effectuée en 2003, la pertinence de la mesure n'est « nullement mise en doute » par les intervenants. Elle serait conçue pour répondre à « des besoins bien réels d'une clientèle ciblée » (s.a., 2003). Cependant, des problèmes liés à la fluidité des transferts viendraient miner son efficacité. Ainsi, Venne (2007) évoque l'exemple d'un jeune qui, pour différentes raisons, doit déménager son entreprise. Le dossier, transféré d'un CLD à un autre, devra faire l'objet d'une nouvelle évaluation, ce qui peut susciter des délais et des incertitudes qui seront certainement néfastes à l'entreprise.

La relève agricole

Comme mentionné dans le Chapitre 3, la relève agricole semble jouir d'une situation particulièrement enviable au Québec par rapport à d'autres secteurs d'activités. Les Centres régionaux d'établissement en agriculture (CRÉA) et les Centres multiservices d'établissement en agriculture (CMÉA), de même que la *Politique d'intégration des jeunes en agriculture*, ne sont certainement pas étrangers à cette situation. Ils constituent une structure unique au Canada.

Créé en 1991 sous l'égide du MAPAQ, le premier CRÉA avait pour objectif de favoriser le transfert de la ferme d'une génération à une autre. Il visait entre autres à répondre à la constante et importante diminution du nombre de fermes depuis l'après-guerre au Québec. En régions ressources, ces organismes sont désormais présents au Bas-Saint-Laurent, au Saguenay – Lac-Saint-Jean, en Mauricie et en Abitibi-Témiscamingue. Ils auraient fait la preuve qu'ils « contribuent à améliorer les chances de succès du transfert d'entreprises d'une génération à l'autre » (Tondreau et al., 2002).

La Stratégie d'action jeunesse 2006-2009 du gouvernement du Québec

Ces dernières années, l'une des modifications les plus importantes du paysage politique concernant les jeunes est celle enclenchée par la mise en place d'une stratégie jeunesse par le gouvernement du Québec. Dans l'idée où le vieillissement de la population « pose de grands défis quant à la pérennité des services publics », le gouvernement du Québec a lancé en 2006 sa Stratégie d'action jeunesse 2006-2009. Celle-ci vise entre autres à répondre à certains besoins perçus en matière d'intégration professionnelle des jeunes. Sous cet aspect, elle cherche à:

- répondre à la dévalorisation des formations professionnelles par l'investissement supplémentaire de 1,2 \$ million dans la sensibilisation;
- favoriser l'entrepreneuriat par la bonification et la prolongation du Défi de l'entrepreneuriat jeunesse et la création d'un fonds d'aide aux jeunes entrepreneurs visant les jeunes non admissibles aux prêts habituels;
- mettre en œuvre un « chantier d'accompagnement » des 16-24 ans éprouvant des difficultés particulières;
- déployer le programme Québec Pluriel dans quatre nouveaux territoires urbains.

En ce qui concerne les régions, le gouvernement s'est engagé à maintenir les crédits d'impôt pour les stages en milieu de travail et pour les nouveaux diplômés travaillant dans une région ressource éloignée. Ces crédits, qui peuvent représenter des économies de 8000 \$ sur 3 années, sont cependant peu publicisés par le gouvernement puisqu'ils impliquent des sommes substantielles. Le gouvernement s'est également engagé à bonifier son appui à l'organisme Place aux Jeunes du Québec, oeuvrant sur le retour des jeunes en région.

L'Engagement Jeunesse, un aspect de cette politique, vise quant à lui à faciliter la transition des jeunes d'un service ou d'une mesure à une autre. Les Fonds régionaux d'investissement jeunesse (FRIJ), bonifiés et reconduits, visent quant à eux à mettre en place des actions jeunesse structurantes dans les régions, c'est à dire des actions répondant à des difficultés locales particulières vécues par les jeunes. Les comités responsables de ces fonds, les FRIJ, sont censément représentatifs des différents secteurs d'action des jeunes de la région concernée (SJQ, 2006). Fondés en 1998, ces forums constituent des instances de concertation et de mobilisation et, à ce titre, des outils privilégiés afin de promouvoir l'intégration des jeunes au niveau social et professionnel.

Ces fonds constituent un exemple d'application fort intéressant de la décentralisation prônée par le gouvernement. En impliquant les jeunes et en leur offrant des moyens conséquents afin d'appuyer des projets spécifiques à leur région, ils permettent un développement régional personnalisé, répondant à des besoins spécifiques identifiés par les jeunes. Ils sont, à ce titre, uniques.

Les organismes communautaires

De nombreux groupes d'actions communautaires sont actifs sur le territoire québécois dans le domaine de l'éducation populaire et de l'employabilité. Nous avons retenu ici l'organisme Place aux Jeunes du Québec (PAJQ).

Place aux jeunes du Québec

Fondé aux débuts des années 1990, l'organisme PAJQ cherche à favoriser le développement des régions en misant sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. L'organisme agit entre autres pour favoriser le retour de ces jeunes, après qu'ils sont formés ou ont acquis des expériences de travail utiles au développement des régions.²⁵

Ses objectifs sont les suivants:

- prévenir et freiner l'exode des jeunes vers les grands centres;
- favoriser et promouvoir l'engagement social des jeunes en région;
- promouvoir et faciliter l'intégration professionnelle des jeunes en région;
- sensibiliser les jeunes, leur entourage et les acteurs locaux aux impacts de l'exode;
- stimuler la création d'entreprises en région.

Par le biais de ses « séjours exploratoires » et de ses agents de migration présents sur le terrain, PAJQ permet aux jeunes désireux de s'établir en région de développer un réseau de contacts, de se sensibiliser aux avantages de la vie en région et, surtout, de prendre connaissance des différentes mesures et ressources touchant, par exemple, le démarrage d'entreprises et l'insertion en emploi. Ce sont les régions elles-mêmes qui, après une prise de conscience des problèmes liés à l'exode, doivent faire appel à l'organisme. Celui-ci a l'avantage de ne pas nécessiter d'infrastructures propres, logeant habituellement dans les organismes déjà présents sur le territoire, ce qui réduit considérablement ses coûts de fonctionnement. L'importance de PAJQ a été reconnue dans la *Stratégie d'action jeunesse 2006-2009* du gouvernement du Québec.

PAJQ gère également un site de recherche d'emplois, le site Accro des Régions. Ce site a la particularité de tenter, par la connaissance privilégiée du milieu développée par les agents de terrains, d'accéder au « marché caché » de l'emploi régional, fort important là comme ailleurs. Son site est accessible gratuitement pour les 26 000 jeunes inscrits. De même, il est présent dans les écoles secondaires par le biais de Place aux Jeunes Ados (sensibilisation...) et, par ses agents de migration, offre un soutien à distance aux jeunes désireux de s'installer en région, par exemple en les aidant à se trouver un logement ou un emploi.

25 M. Benjamin Bussière, directeur général de Place aux Jeunes du Québec, entretien réalisé le 1er novembre 2007.

À notre connaissance, PAJQ est le seul organisme à travailler au retour des jeunes en région au Québec. Son approche « horizontale », qui transcende les barrières régionales, est intéressante puisqu'elle permet une approche plus globale du problème de l'exode. Il est également intéressant de noter qu'il est l'un des rares organismes à cibler plus particulièrement les diplômés, dont un bon nombre d'universitaires. Certains projets locaux, telle la banque des diplômés de la MRC de l'Amiante, les concernent d'ailleurs plus particulièrement.

Conclusions

Les programmes d'insertion professionnelle des jeunes cherchent surtout à amener ceux-ci à développer leurs compétences, ce qui les rend plus « intéressants » pour le marché du travail. On observe toutefois, depuis quelques années dans le cas d'Emploi-Québec, depuis plus longtemps chez les organismes communautaires, la volonté de prendre en compte l'aspect social de l'intégration professionnelle. Il s'agit d'une réorientation intéressante de ces politiques, puisque l'on reconnaît désormais l'importance de cette première intégration dans le succès de la seconde.

La plupart des mesures d'Emploi-Québec, et de nombreux organismes communautaires, s'adressent en définitive à une « clientèle » éloignée du marché du travail. Souvent aux prises avec des problèmes multiples, celle-ci fait l'objet de plus d'attention et de l'attribution des ressources les plus importantes.

Qu'en est-il en définitive de l'offre de services d'Emploi-Québec? Ceux-ci répondent-ils aux besoins des jeunes en régions ressources? C'est ce que nous examinerons dans le prochain chapitre.

Analyse et recommandations

CHAPITRE 5

Cette étude visait avant tout à déterminer si les mesures d'Emploi-Québec permettent de répondre aux besoins spécifiques des jeunes en régions ressources en ce qui a trait à l'intégration et au maintien en emploi. Pour ce faire, nous avons identifié dans le Chapitre 3 certains des problèmes qui, dans la littérature et selon les personnes-ressources contactées, nous apparaissaient comme les plus importants. Le Chapitre 4 a mis en lumière les mesures et les organismes les plus visibles agissant au niveau de l'insertion professionnelle et de l'entrepreneuriat jeune, étant donné qu'Emploi-Québec n'est pas un acteur unique.

En effet, d'autres organismes, communautaires bien souvent, visent également des objectifs semblables, parfois avec des compétences plus pointues que celles développées chez Emploi-Québec. Ces organismes sont examinés puisque Emploi-Québec travaille en complémentarité avec les organismes présents sur les territoires, dans l'idée d'utiliser le plus efficacement possible les ressources existantes.

Nous allons dans cette analyse reprendre les catégories des problématiques énumérées au Chapitre 3, afin de déterminer si celles-ci engendrent des réponses appropriées. Voici encore une fois les quatre catégories des problématiques d'intégration et de maintien en emploi chez les jeunes des régions ressources:

- les problématiques liées à la structure économique et géographique des régions ressources;
- celles liées à la mobilité, à la question de la distance, aux facteurs motivants ou rendant plus difficile un retour des jeunes en région;
- celles concernant l'insertion sociale des jeunes;
- celles concernant l'établissement ou la reprise en main d'entreprises en régions ressources par les jeunes.

La structure géographique et économique des régions ressources

La structure économique des régions ressources entraîne des problèmes spécifiques pour les jeunes. Telle qu'elle a été décrite, cette structure n'est que difficilement transformable, constituant la base des problèmes auxquels tentent de répondre le développement régional et le développement local. La grande sensibilité professionnelle des jeunes de ces régions entraîne pour eux des cycles de chômage-emploi plus fréquents que ceux des jeunes des autres régions. À ce titre, nous n'avons pas rencontré de mesures pouvant répondre directement à ce problème complexe.

Le gouvernement fédéral peut agir, et agit effectivement, en assouplissant ses mesures d'attribution de l'assurance-emploi pour les jeunes de ces régions, mais comme le but est ici de réduire la durée du chômage de ces jeunes, on ne peut dire que cette mesure, bien qu'essentielle, soit appropriée.

Le sous-emploi, s'il est généralement plus important dans ces régions que dans l'ensemble du Québec, touche cependant davantage les populations âgées que les jeunes. À ce titre, les jeunes ne devraient donc pas représenter la « clientèle » prioritaire. Les mesures de subventions salariales, mises en place par Emploi-Québec, peuvent constituer une réponse appropriée, en favorisant l'embauche d'un plus grand nombre d'individus par les entreprises présentes. Les mesures d'aide au travail autonome et à l'entrepreneuriat constituent également des réponses appropriées.

Les diplômés universitaires

En ce qui concerne les diplômés universitaires, leur situation semble enviable en régions ressources. Cependant, ils sont proportionnellement moins nombreux, puisqu'ils font face à des problèmes d'insertion plus aigus que les autres jeunes scolarisés. Cela peut amener une certaine diminution d'activité sur le plan de l'animation sociale et de la disponibilité de certaines compétences. Nous reviendrons à cette carence un peu plus loin.

Place aux Jeunes du Québec, en travaillant majoritairement avec des diplômés, répond de manière intéressante à ce problème. La nouvelle reconnaissance dont il jouit dans la *Stratégie d'action jeunesse 2006-2009* laisse croire que le gouvernement du Québec considère également son rôle comme unique et essentiel.

Les diplômés professionnels et techniques

Encore aujourd'hui, le facteur déterminant pour faciliter l'intégration professionnelle est celui de la scolarité. À ce titre, les diplômés du secondaire professionnel et de certaines techniques sont fortement avantagés en régions ressources, la structure économique faisant en sorte que leurs compétences sont souvent les plus nécessaires. Il semble cependant exister une dévalorisation de ces formations, puisque les programmes sont majoritairement constitués d'adultes de retour aux études. Dans sa *Stratégie d'action jeunesse 2006-2009*, le gouvernement du Québec s'est engagé à investir 1,2 \$ million supplémentaire dans leur valorisation.

Emploi-Québec, par le biais d'ententes spécifiques conclues avec des entreprises régionales, peut favoriser l'orientation des jeunes vers certains secteurs en demande. Également, des outils d'information sont disponibles, mais les études spécifiques, telle celle accomplie en Abitibi-Témiscamingue, sont rares.

Également, les certificats de compétence issus du Programme d'apprentissage en milieu de travail peuvent représenter des alternatives intéressantes pour les jeunes réfractaires au système éducatif. Il nous apparaît cependant que les efforts consentis en ce domaine sont insuffisants.

Devant les problèmes d'embauche vécus par de nombreux employeurs des régions ressources, devant les taux d'inactivité et de décrochage des jeunes souvent plus élevés dans ces régions, il nous apparaît en effet que l'effort consenti n'est pas en proportion des bénéficiaires qui pourraient être atteints par une politique de valorisation plus active. Les jeunes ayant quitté le marché du travail sont en effet plus difficilement « récupérables » par les programmes gouvernementaux. Il pourrait s'agir ici d'une belle occasion d'agir davantage au niveau préventif que « réactif ». Cela est d'autant plus vrai que le secteur de l'emploi professionnel est celui qui devrait croître le plus rapidement au cours des prochaines années (Emploi-Québec, 2007).

Recommandations no 1 et 2 –

Étant donné les problèmes de recrutement qu'éprouvent bon nombre d'employeurs des régions ressources en ce qui concerne les domaines techniques et du secondaire professionnel;

Étant donné les besoins grandissants à prévoir dans les régions ressources pour des travailleurs issus de ces formations;

Étant donné la composition des programmes techniques et du secondaire professionnel, majoritairement constitués d'adultes de retour aux études, laissant ainsi croire à une dévalorisation de ces formations;

Étant donné les difficultés à « récupérer » les jeunes ayant décrochés du marché du travail;

Étant donné le peu de moyens supplémentaires consentis à la valorisation de ces formations par la Stratégie d'action jeunesse 2006-2009 du gouvernement du Québec:

1. Il est recommandé qu'Emploi-Québec élabore un plan de sensibilisation et de revitalisation du secondaire professionnel dans les régions ressources du Québec.

2. Il est recommandé qu'Emploi-Québec et le ministère de l'Éducation des Loisirs et du Sports assurent une coordination au niveau national de l'offre de formation professionnelle et technique.

Comme moyens d'action, il apparaît clairement qu'un besoin d'études supplémentaires se fait sentir à propos du niveau de la perception des jeunes face à ce type d'emploi. Cette étape devrait être suivie d'une sensibilisation des jeunes du secondaire aux possibilités offertes par ces formations.

Les diplômés de la formation générale et les non diplômés

Comme il a été mentionné, les diplômés de la formation générale et les non diplômés, souvent « éloignés » du marché du travail, font l'objet de la majorité des mesures d'Emploi-Québec et des groupes communautaires. À ce titre, ils profitent de plusieurs opportunités de formation et d'insertion en emploi. Celles-ci paraissent cependant les rejoindre difficilement. À notre avis, les nouvelles orientations d'Emploi-Québec, et celles des groupes communautaires, incluant davantage l'aspect social de l'intégration, peuvent constituer une réponse appropriée. Nous reviendrons cependant sur cet aspect.

La distance

La distance est un facteur constituant incontournable des régions ressources. Le problème des déplacements obligatoires pour effectuer des entretiens d'embauche ou pour établir des contacts a été soulevé par de nombreux intervenants. Quelques régions ressources ont adopté des mesures en ce sens, entre autres le Saguenay – Lac-Saint-Jean par le biais de la stratégie Migr'Action mise en place par le forum jeunesse régional.

On peut penser à des solutions ne nécessitant pas nécessairement des investissements importants. Des salles de vidéoconférence, établies dans les CLE, CJE, SADC ou CLD, pourraient répondre à des besoins criants. La crise de la main-d'œuvre, déjà présente dans de nombreux secteurs en régions ressources, nécessitera en effet dans les années à venir une meilleure mobilisation des ressources humaines des territoires et disponibles dans les grands centres. Les bas taux d'activité, évoqués plus haut, laissent d'ailleurs croire que le facteur distance est crucial de ce point de vue.

L'abordabilité et la disponibilité du transport en commun, avec la modification des valeurs et des comportements générationnels, est également un point de développement important. Si des MRC, parfois par le biais des CLD, tentent de répondre aux besoins de transport en commun présents sur leur territoire, les mesures sont souvent accomplies à petite échelle faute de ressources suffisantes.

RECOMMANDATION No 3 –

Étant donné le peu de moyens à la disposition des jeunes afin d'assurer leur mobilité sur les territoires régionaux et à partir des grands centres;

Étant donné la sensibilité actuelle face aux problématiques environnementales;

Étant donné la nécessité d'assurer un premier contact efficace entre employeurs et candidats éloignés:

3. Il est recommandé qu'Emploi-Québec appuie la création d'un réseau de salles de vidéoconférence régionale accessible aux employeurs et candidats.

L'utilisation des ressources déjà disponibles dans les CLE, CLD, SADC et autres organismes permettrait de réduire considérablement les coûts associés à ce projet.

La distance implique également, dans les régions ressources, des variations importantes des données économiques et sociales selon les territoires étudiés. Ainsi, il est apparu clairement au cours de cette enquête que des besoins se font sentir d'un nombre plus important d'études détaillées.

RECOMMANDATION No 4 –

Étant donné que les régions ressources sont vastes et non homogènes en ce qui a trait aux indicateurs économiques et sociaux;

Étant donné le peu d'études spécifiques publiées par Emploi-Québec;

Étant donné la difficulté d'obtenir des informations détaillées sur les régions et les sous-régions du Québec;

Étant donné les difficultés rencontrées par certains organismes dans l'évaluation des problématiques d'insertion en emploi et dans l'application des mesures d'employabilité sur ces territoires:

4. Il est recommandé qu'Emploi-Québec effectue une série d'études spécifiques aux MRC concernant l'insertion des jeunes sur le marché du travail en région.

Ces études devraient s'effectuer à des échelles permettant la prise en considération des spécificités locales, rurales et urbaines. À titre d'exemple, les études réalisées par l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue peuvent représenter une voie intéressante. Les tableaux de bord détaillés mis en place dans certaines régions pourraient également être généralisés.

La mobilité des jeunes

L'exode des jeunes des régions a souvent dominé les questions d'intégration en emploi. Encore aujourd'hui, lorsque l'on demande à des intervenants d'identifier les problèmes des jeunes, l'exode revient quasi systématiquement en première place. Pourtant, cet exode, on le sait maintenant, n'est pas tant le problème des jeunes que celui des régions. Nous croyons que des politiques visant à favoriser l'intégration et qui prendraient ce principe comme point de départ seraient beaucoup plus efficaces.

En considérant les données sur la migration des jeunes, retenir les jeunes en région ne constitue certainement pas une priorité. Favoriser leur retour par des politiques appropriées est sans aucun doute un choix plus conséquent à long terme. Il apparaît en effet que la majorité des jeunes qui quittent les régions le font par choix personnel. Offrir plus de programmes de formation en région peut donc constituer un point de solution, mais il n'est certainement pas le seul. De plus, il n'est pas à nier que l'expérience acquise à l'extérieur de la région par les jeunes peut constituer un apport intéressant pour ces régions.

À ce titre, et même si le gouvernement du Québec semble peu enclin à les promouvoir étant donné les coûts importants engendrés, les crédits d'impôts à l'établissement constituent des solutions intéressantes. Cependant, il apparaît que les motifs de retour sont plus complexes que la question financière. La promotion d'une qualité de vie, d'une vie « autre » que celle de la ville, constitue également un facteur non négligeable d'établissement.

Offrir aux jeunes, rapidement après leur formation, des possibilités pour retrouver ou connaître cette vie, constitue à notre sens le plus sûr moyen de limiter cet exode tout en favorisant le développement des régions. Les séjours exploratoires de PAJQ apparaissent à ce titre comme le seul exemple d'une mesure cohérente et multidimensionnelle d'encouragement au retour des jeunes en région. Le nombre de jeunes touchés par PAJQ demeure encore cependant relativement modeste en regard de celui des jeunes « exilés ». En appuyant financièrement cet organisme dans plusieurs régions, Emploi-Québec reconnaît son importance. Il apparaît cependant que cet appui n'est pas constant à travers le temps, ou égal entre les régions. Un appui plus conséquent pourrait aider PAJQ à œuvrer plus efficacement.

RECOMMANDATION No 5 –

Étant donné l'importance grandissante prévue du phénomène de l'exode des jeunes en régions ressources;

Étant donné le peu de moyens mis en place par le gouvernement du Québec ou par Emploi-Québec afin de favoriser le retour des jeunes en région;

Étant donné l'apport important que ces jeunes plus scolarisés peuvent représenter pour le développement et l'animation des régions;

Étant donné que Place aux Jeunes du Québec constitue un organisme ayant développé une forte expertise face à cette problématique:

5. Il est recommandé qu'Emploi-Québec améliore la cohérence et le financement des mesures gouvernementales, des projets et des initiatives offertes par les organismes communautaires visant à favoriser la rétention, ainsi que l'établissement des jeunes dans les régions du Québec.

L'insertion sociale des jeunes

Les orientations récentes d'Emploi-Québec dans la prise en compte de l'importance de régler les problèmes et lacunes de l'individu préalablement à une insertion professionnelle réussie représentent une évolution intéressante. Les organismes communautaires en employabilité ont déjà développé une expertise certaine dans ce domaine. La question des ressources humaines limitées reste cependant fondamentale dans la généralisation des approches multidimensionnelles, puisqu'elles nécessitent bien souvent des compétences spécifiques. Ces ressources ne sont malheureusement pas toujours disponibles, et sont concentrées surtout sur les jeunes les plus problématiques. Il apparaît entre autres que le contact personnalisé dont pourra ou non profiter le jeune avec son « agent » est essentiel. Si Emploi-Québec désire poursuivre son action en ce sens, il devra sans contredit faire en sorte d'y allouer plus de ressources humaines.

Aussi, il faut donner la priorité à la sensibilisation des populations à l'importance du « réseau » pour l'intégration professionnelle des jeunes. Cet aspect est manquant en régions ressources.

Également, certaines politiques découlant de la *Stratégie d'action jeunesse* visent à augmenter la visibilité des jeunes. On pense entre autres aux forums jeunesse régionaux. Un projet de cyber-mentorat, Academos, permet également d'aider les jeunes du secondaire à mieux s'orienter professionnellement. Ces actions sont importantes afin de mettre en évidence l'importance de l'intégration sociale et des modèles adultes. Comme il a été mentionné, l'existence de réseaux, facilité en régions ressources, ne signifie pas nécessairement que ces réseaux seront utilisés

par les jeunes.

RECOMMANDATIONS No 6 et 7 –

Étant donné l'importance reconnue de l'aspect social afin d'intégrer efficacement le jeune au marché du travail;

6. Il est recommandé qu'Emploi-Québec soutienne les approches multidimensionnelles dévolues par les organismes communautaires d'employabilité de manière à favoriser une insertion socioprofessionnelle réussie.

De plus,

Étant donné la facilité plus grande pour les jeunes des régions ressources de se créer un réseau social;

Étant donné que les jeunes n'utilisent pas ces réseaux à des fins professionnelles;

Étant donné que les occasions de contacts intergénérationnels sont essentiels dans la création de relations de type « mentor » ou « facilitant »;

Étant donné la présence de nombreux organismes communautaires d'employabilité compétents présents sur les territoires régionaux:

7. Il est recommandé qu'Emploi-Québec appuie les activités de réseautage intergénérationnel et les activités de mentorat offertes par les organismes communautaires.

À ce titre, l'on peut penser à des foires de l'emploi plus informelles, incluant les jeunes élèves. On songe également à des occasions de « réseautage » pouvant prendre la forme d'activités récréatives.

La régionalisation de l'immigration

Après considération d'indicateurs liés, entre autres, à la démographie, il apparaît que la régionalisation de l'immigration représente une nécessité. À l'ordre du jour au Québec depuis le début des années 1990, les efforts en ce domaine n'ont pas porté les fruits souhaités.

Aujourd'hui encore, les populations immigrantes se concentrent massivement à Montréal. Si les études concernant leur supposée propension à l'entrepreneuriat sont ambiguës, on ne peut nier le fait que, généralement plus jeunes et mieux scolarisés que la moyenne québécoise, les immigrants pourraient représenter un apport important aux régions ressources.

L'emploi n'est cependant pas le seul facteur à considérer lorsque l'on parle de l'établissement d'immigrants en région. De là l'importance de considérer l'intégration sociale. Des programmes, tel Québec-Pluriel, visent justement ce type de population de manière multidimensionnelle. Malheureusement, puisque les populations immigrantes sont essentiellement urbaines, le déploiement de ce programme dans les régions ressources n'apparaît pas comme prochain.

PAJQ, par le biais d'un programme spécifique (« Des Romains chez les Gaulois ») et d'orientations récentes, a tenté des efforts en ce sens. Ceux-ci sont cependant effectués à petite échelle. Certaines conférences régionales des élus (Bas-Saint-Laurent, Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine....) ont également adoptés ou adopteront prochainement des politiques appropriées, et le Saguenay – Lac-Saint-Jean a conclu une entente spécifique dans ce domaine avec Emploi-Québec. Il semble désormais exister une conjoncture favorable pour de telles actions. Il apparaît nécessaire que, du côté d'Emploi-Québec ou d'organismes communautaires, des mesures plus concrètes soient adoptées pour favoriser l'installation d'immigrants dans les régions ressources.

RECOMMANDATION No 8 –

Devant la concentration massive des immigrants à Montréal;

Devant l'apport important de compétences qu'ils pourraient représenter pour les régions ressources;

Devant les ententes spécifiques conclues avec certaines conférences régionales des élus et la conjoncture actuelle favorable à de telles ententes;

Devant le peu de succès des mesures antérieures:

8. Il est recommandé qu'Emploi-Québec, en partenariat avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, poursuive et accélère ses réflexions ainsi que ses actions dans le domaine de la régionalisation de l'immigration.

À ce titre, l'implantation de structures d'accueil appropriées en régions ressources, de même que la sensibilisation des populations présentes apparaissent comme des nécessités. Les données issues du programme Québec-Pluriel pourraient servir à orienter les ressources de manière appropriée.

Les jeunes autochtones

Les jeunes autochtones des régions ressources sont aux prises avec des problèmes spécifiques aigus d'intégration en emploi. Si le manque d'études nous empêche d'identifier précisément ces problèmes, les indicateurs économiques nous informent cependant d'un laxisme certain de la part du gouvernement du Québec. Des prises de positions récentes nous permettent toutefois d'espérer une amélioration de la situation.

Tenu en octobre 2006, le Forum sur le développement social et économique des nations autochtones a donné lieu à cinq engagements de la part du gouvernement du Québec:

- le développement d'une stratégie d'intégration à l'emploi, particulièrement pour les jeunes, de manière à accroître le nombre d'emplois disponibles sur et hors communautés;
- l'accroissement du nombre de travailleurs accrédités sur le marché du travail en fonction des différents secteurs d'activité;
- le développement des capacités organisationnelles en matière de services-conseils et d'information sur le marché du travail sur et hors communautés;
- la création de nouveaux centres de services et ajout de ressources pour les centres existants;
- la diffusion accrue de l'information concernant les services de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec existants et à venir.

Il est encore trop tôt pour dire si le gouvernement tiendra ses engagements et, surtout, si ceux-ci porteront les fruits attendus. Une étude réalisée sur les femmes autochtones du Québec laisse toutefois penser que la prise en compte des réalités culturelles de cette population devra être effectuée plus efficacement avant que l'on soit en mesure de développer des politiques d'intégration appropriées (Lévesque et al., 2001).

RECOMMANDATION No 9 –

Étant donné les conditions économiques désastreuses des Premières Nations au Québec;

Étant donné l'absence d'études spécifiques concernant l'intégration des jeunes autochtones en emploi au Québec;

Étant donné les engagements récents du gouvernement du Québec lors du Forum sur le développement social et économique des nations autochtones:

9. Il est recommandé que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale étudie de manière approfondie la situation de l'intégration en emploi des jeunes autochtones au Québec.

Entrepreneuriat

Avec la reconduite et la bonification du Défi de l'entrepreneuriat jeunesse, le gouvernement du Québec s'est positionné comme un acteur important dans la promotion du développement lié à l'action des jeunes. Le nombre de fonds disponibles afin d'appuyer les jeunes dans la concrétisation de leurs projets, de même que les organismes oeuvrant dans l'accompagnement des jeunes, nous paraissent comme porteurs de changements potentiels. Cependant, il est clair que les régions ressources se heurtent à des problèmes particuliers dans le démarrage d'entreprises. Également, la « culture entrepreneuriale », élément important dans la formation de projets, apparaît comme moins présente en régions ressources. Ceci serait entre autres lié au fait que les populations y sont généralement moins jeunes que la moyenne québécoise, mais dépendrait surtout de la structure économique, à laquelle il est difficile d'apporter des solutions rapides.

Les problèmes liés à l'attribution des fonds (le jeune montréalais désireux de s'établir en région...) devraient certainement être soulevés. À ce titre, la *Stratégie d'action jeunesse 2006-2009* du gouvernement du Québec vise justement à faciliter le recours aux mesures et aux ressources par les jeunes, autant chez Emploi-Québec que dans les autres organismes actifs dans ce domaine. Également, comme l'aspect social est une constituante essentielle de l'intégration professionnelle, il nous apparaît que l'évaluation des projets proposés par les jeunes ne devrait pas s'arrêter uniquement aux questions comptables. Créer des lieux « pour les jeunes et par les jeunes » et des occasions d'échanger avec des générations actives sur le marché de l'emploi, représente également une orientation entrepreneuriale valable, tel que mentionné dans la recommandation no 6.

Il apparaît cependant que le problème le plus important qui se pose à propos de l'entrepreneuriat est celui de la relève. L'arrivée à la retraite massive des entrepreneurs au cours des prochaines années pourrait porter, si la relève n'est pas assurée, un dur coup au tissu économique des régions ressources, déjà lâchement maillé. Les données disponibles nous permettent d'affirmer que cette relève sera loin d'être constituée. Seul contraste au tableau, l'action des CRÉA permet selon toute évidence de faciliter le transfert des entreprises dans le domaine agricole. Le besoin de créer des structures semblables pour les PME nous apparaît essentiel afin d'assurer la pérennité du développement des régions ressources.

RECOMMANDATION No 10 –

Étant donné les départs massifs à la retraite entrevus au cours des prochaines années dans le domaine entrepreneurial;

Étant donné que les entrepreneurs de PME sont généralement peu préparés à la transmission de leur entreprise;

Étant donné l'importance de prévoir ce transfert afin d'assurer la continuité des activités économiques en région;

Étant donné le succès rencontré dans le domaine agricole en matière de transfert d'entreprises:

10. Il est recommandé que soient mises en places des mesures spécifiques afin de faciliter le transfert intergénérationnel de connaissances et d'expertise pour la relève assurant ainsi la pérennité et le développement des PME des régions.

Les CLD, SADC et Centres d'aide aux entreprises (CAE) seraient particulièrement bien positionnés pour faciliter ce transfert.

Conclusions générales

De profondes transformations ont affecté le marché de l'emploi depuis quelques dizaines d'années. Couplées aux effets de la mondialisation sur les régions ressources, ces transformations ont chamboulé de manière importante la situation des jeunes sur le marché du travail de ces régions. Les politiques d'Emploi-Québec, ayant évolué depuis quelques années, ont cherché à répondre à ces transformations, en misant essentiellement sur une approche par « clientèles » et sur l'encouragement à l'entrepreneuriat.

La revue de la littérature effectuée dans le cadre de cette recherche ainsi que les contacts maintenus avec des chercheurs et des individus actifs « sur le terrain », nous ont permis d'identifier les principales problématiques des jeunes en régions ressources en matière d'intégration professionnelle et de maintien en emploi. Malgré les limites évoquées, le coup d'œil obtenu a permis de mettre en lumière le fait qu'il existe un besoin de politiques adaptées aux régions ressources du Québec. Il est de même apparu que certains problèmes plus larges n'obtiennent pas une réponse appropriée.

Si les directions régionales d'Emploi-Québec travaillent parfois étroitement avec des entreprises des régions, adaptant leurs mesures à des problématiques spécifiques, il semble que les problèmes issus de besoins « transversaux » concernant, par exemple, le retour des jeunes en région, ne rencontrent pas les solutions espérées. Des besoins criants au niveau des déplacements sur le territoire québécois, par exemple, demeurent sans solution satisfaisante. Il en va de même lorsque l'on parle de la problématique du désintérêt des jeunes pour certains types de formations.

Bien que nous ne remettons pas ici en question la décentralisation dont a fait l'objet Emploi-Québec, il est clair que, en ce qui concerne les régions ressources, des problématiques globales émergent, qui exigeraient des politiques provinciales capables de consolider les efforts régionaux. C'est le sens de plusieurs des recommandations effectuées au sein de cette étude.

Bibliographie

Économie des régions ressources

CÔTÉ, Serge et Marc-Urbain PROULX. (2002) *L'économie des régions périphériques du Québec et son renouvellement actuel*, CRDT, 152 p.

(DEC) Développement économique Canada. (2003) *L'économie du Québec et de ses régions. Analyse des tendances 2003*, 85 p.

(DEIEQ) Développement économique, Innovation et Exportation du Québec. (2006) *Portrait socioéconomique des régions du Québec*, 117 p.

Emploi-Québec. (janvier 2007) *Le marché du travail, l'emploi sectoriel et l'emploi professionnel au Québec. Perspectives de long terme 2006-2015*, 27 p.

GERMAIN, Lili, Mariella COLLINI et Julie THIBEAULT. (février 2005a) *Portrait de l'économie*, Observatoire de l'Abitibi-Témisacamingue, 51 p.

MAROIS, Claude. (2006) *L'espace des régions du Québec*, cours, 19 p.

POLÈSE, M. et R. SHEAMUR. (2005) *Économie urbaine et régionale. Introduction à la géographie économique*, 2^e éd., Economica, 376 p.

POLÈSE, M. et R. SHEAMUR. (printemps 2003) « R.I.P-H.M.R.: À propos du concept de de pôle de développement et des stratégies de développement économique des régions du Québec », *Revue canadienne des sciences régionales*, 26:1, pp. 61-86.

PROULX, Marc-Urbain. (2002) *L'économie des territoires au Québec*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 364 p.

SIMARD, Majella. (2005) « Les espaces à faible densité: un défi au développement des milieux ruraux québécois », *Revue canadienne des sciences régionales*, 28.1 (printemps 2005), pp. 111-136.

TARZWELL, Gordon. (1999) « Canadian city unemployment rates and the impact of economic diversity », *Revue canadienne des sciences régionales*, 20.3 (automne 1999), pp. 389-99.

Jeunes et marché du travail

ACSALF (2002), *Bulletin d'information*, vol. 24, n^o. 1, 19 p.

BOURDON, Sylvain et Mircea VULTUR, dir., (2007) *Regard sur ... Les jeunes et le travail*, Sainte-Foy, Les Éditions de l'IQRC et Les Presses de l'Université Laval, 308 p.

(CAEMI) Centre d'aide aux entreprises de Montmagny-L'Islet. (2005) *Étude sur le transfert d'entreprise. La relève... une histoire à suivre*, 11 p.

DESCHENAUX, Frédéric et Geneviève ASPIROS. (mars 2007) *L'insertion professionnelle et la mobilité géographique des néodiplômés et des étudiants universitaires en région*, FEUQ, 102 p.

Emploi-Québec. (janvier 2007) *Le marché du travail, l'emploi sectoriel et l'emploi professionnel au Québec. Perspectives de long terme 2006-2015*, 27 p.

Emploi-Québec. (novembre 2006) *Problématiques clientèles. Mise à jour 2007-2008*, s. e., 2 p.

FORTIER, Yves et Frédéric SAVARD. (novembre 2006) *Marché du travail et qualité des emplois dans les régions du Québec depuis la reprise de la fin des années 1990*, Les Cahiers du CETECH, 35 p.

GAUTHIER, Madeleine. (mai 2002) « L'hypersensibilité des jeunes aux changements du monde du travail: inconvéient ou atout? », *Bulletin d'information ACSALF*, 24: 1, pp. 6-8.

GERMAIN, Lili, Mariella COLLINI et Julie THIBEAULT. (février 2005b) *Portrait du marché du travail*, Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, 29 p.

GERMAIN, Lili, Mariella COLLINI et Julie THIBEAULT. (juin 2005) *Portrait des jeunes et des jeunes adultes de l'Abitibi-Témiscamingue*, Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, 47 p.

LAFLAMME, Claude. (1996) « Inflation des diplômés et insertion professionnelle des jeunes : situation des diplômés du secondaire professionnel et du cégep technique sur le marché de l'emploi », *Revue des sciences de l'éducation*, vol. XXII, n° 1, p. 47-72.

(MEQ) Ministère de l'Éducation du Québec. (1997) *La situation des jeunes non diplômés de l'école secondaire*, 188 p.

NOREAU, Pierre, Suzanne DUGRÉ, Martin BARON, Daniel LANGLOIS et Diane GUILLEMETTE. (mai 1999) *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes en Abitibi-Témiscamingue*, réalisé pour le Conseil régional de développement de l'Abitibi-Témiscamingue, 174 p.

PANET-RAYMOND, Jean, Martin GOYETTE et Céline BELLOT. (printemps 2004) *Vers un renouvellement des politiques et des pratiques d'intervention en insertion des jeunes*, n° 53, 17 p.

PICARD, Derek. (2004) *Relève dans l'entreprise*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 9 p.

SAINT-PIERRE, Céline. (2001) « L'insertion professionnelle et citoyenne des jeunes au Québec », dans ROULLEAU-BERGER, Laurence et Madeleine GAUTHIER (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, France, Éditions de l'aube, pp. 57-70.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. (2001) « Les jeunes face aux politiques d'emploi au Canada et au Québec », dans Laurence ROULLEAU-BERGER et Madeleine GAUTHIER, (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, France, Éditions de l'aube, pp. 143-154.

TROTTIER, Claude. (printemps 2000) « Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes », *Lien social et Politiques – RIAC*, n° 43, pp. 93-101.

VULTUR, Mircea (2003). « Le chômage des jeunes au Québec et au Canada. Tendances et caractéristiques », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 58, n° 2, p. 232-256.

VULTUR, Mircea (2006). « Le diplôme et le marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, vol. 47, n° 1, pp. 41-68.

Mobilité en région

DESCHENAUX, Frédéric et Claude LAFLAMME. (printemps 2004) « Participation sociale et mobilité géographique : gage d'une insertion professionnelle de qualité ? », *Lien social et Politiques. Engagement social et politique dans le parcours de vie*, n° 51, pp. 39-48.

DESCHENAUX, Frédéric et Claude LAFLAMME. (2007) « Quitter sa région pour étudier, y revenir pour travailler: question de pouvoir du diplôme? », dans *Regard sur... Les jeunes et le travail*, IQRC, 308 p.

FECQ. (2004) *Rapport du groupe de travail sur le retour des jeunes en région*, 23 p.

GAUTHIER, Madeleine, Patrice LEBLANC, Serge CÔTÉ, Frédéric DESCHENAUX, Camil GIRARD, Claude LAFLAMME, Marie-Odile MAGNAN et Marc MOLGAT. (mars 2006) *La migration des jeunes au Québec. Rapport national d'un sondage 2004-2005 auprès des 20-34 ans du Québec*, INRS, 185 p.

GAUTHIER, Madeleine, Serge CÔTÉ, Marc MOLGAT et Frédéric DESCHENAUX. (2003) « Pourquoi partent-ils? Les motifs de migration des jeunes régionaux », *Recherches sociographiques*, vol. 44, n° 1, 21 p.

POTVIN, Dominique. (2005) « Les jeunes adultes migrants de retour: Une vitalité pour les régions? », *Revue d'économie régionale et urbaine*, 4, pp. 507-532.

SIMARD, Myriam, Isabelle MIMEAULT et Maryse LÉVESQUE. (2001) « Insertion en emploi et pratiques migratoires des jeunes d'origine immigrée en région au Québec », dans Laurence ROULLEAU-BERGER, Madeleine GAUTHIER, (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, France, Éditions de l'aube, pp. 229-242.

Solutions et voies de développement des régions

BEUGELSDIJK, Sjoerd et NOORDERHAVEN, Niels (2004). « Entrepreneurial attitude and economic growth: A cross-section of 54 regions », *The Annals of Regional Science*, 38, pp. 199-218.

BOLLMAN, Ray. (2005) « What we have learned from the NRE project. Draft », *Building rural capacity in the new economy*, Statistique Canada, Division de l'agriculture, 3 p.

(CGFA) Corporation de la gestion de la forêt de l'Aigle. (2000) *Colloque sur la forêt habitée. Nouveaux modes d'exploitation et d'aménagement des forêts au Québec*, 211 p.

CÔTÉ, Louis. (2002) « Le capital social dans les régions québécoises », *Recherches sociographiques*, 43:2, pp. 353-368.

DE LIMA, Jandir Ferrera. (printemps 2005) « Notes sur les pôles de croissance et les stratégies territoriales au Québec », *Revue canadienne des sciences régionales*, 28:1, pp. 161-171.

DOLOREUX, David et Richard SHEARMUR. (2006) « Regional Development in Sparsely Populated Areas: The Case of Quebec's Missing Maritime Cluster », *Revue canadienne des sciences régionales*, 29.2 (Été 2006), pp. 195-220.

DUHAIME, Gérard et Anne GODMAIRE. (2002) « Les modèles de développement du Nord. Analyse exploratoire au Québec isolé. », *Recherches sociographiques*, 43: 2, pp. 329-351.

DUMAIS, Mario, Bruno JEAN, Sophie Anne MORIN et Steve DIONNE. (2005) *La propriété locale des entreprises, la relève entrepreneuriale et le développement des collectivités*, rapport de recherche présenté au Réseau des SADC du Québec, 54 p.

FORTIN, Paul-Arthur (sous la direction de) (1992). *Devenez entrepreneur. Pour un Québec plus entrepreneurial*, Collection Entreprendre. Sainte-Foy, Éditions Transcontinentales. Presses de l'Université Laval, 360 p.

GERMAIN, Lili, Mariella COLLINI et Julie THIBEAULT. (octobre 2005) *Portrait de l'entrepreneuriat*, Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, 46 p.

JOYAL, André. (2002) *Le développement local. Comment stimuler l'économie des régions en difficulté*, Sainte-Foy, éd. de l'IQRC, Les Presses de l'Université Laval, 156 p.

JULIEN, Pierre-André (2000). *L'entrepreneuriat au Québec. Pour une révolution tranquille entrepreneuriale 1980-2005*, Montréal, Les Éditions Transcontinentales Inc., 400 p.

KEARNEY, M et Y. VAILLANCOURT (2006), *Communautés locales : interaction et collaboration : les collaborations stratégiques en développement local ou comment améliorer la qualité de vie en soutenant la citoyenneté participative*, 300 p.

PLANTE, Steve. (printemps 2002) « La gestion communautaire des ressources naturelles, cadre de référence pour une réflexion sur les communautés locales », *Revue canadienne des sciences régionales*, 25:1, pp. 117-132.

PROULX, Marc-Urbain. (2007) *Vision 2025. Le Saguenay-Lac-Saint-Jean face à son avenir*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 263 p.

RIVERIN, Nathaly. (2005) *Le portrait global de l'entrepreneuriat au Québec et chez les jeunes*, HEC Montréal, 46 p.

SIMARD, Martin. (été 2006) « La réforme de la gouvernance territoriale québécoise à l'épreuve des problèmes d'aménagement et de développement », *Revue canadienne des sciences régionales*, 29:2, pp. 257-274.

Politiques et mesures d'intégration en emploi au Québec

S.a. (s.d.) *L'évaluation de la mesure « soutien au travail autonome »*, 87 p.

BERNIER, Colette, Marie LE TOULLEC et Sébastien RIFFAUD. (novembre 2004) *Dynamiques régionales de développement de la main-d'œuvre*, rapport présenté au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO), 159 p.

Emploi-Québec. (2005) *L'emploi: passeport pour l'avenir. Orientations stratégiques du plan gouvernemental pour l'emploi*, 91 p.

Emploi-Québec. (s.d.) *Fiches info services*, 33 p.

FONSECA, Frederico, Nikolas DUCHARME et Catie CAYER. (2003) *Bilan de la recherche-action Solidarité jeunesse. Rapport du Comité aviseur de Solidarité jeunesse*, Comité aviseur de Solidarité jeunesse, Québec, 60 p.

Gouvernement du Québec. (2006) *Pour une jeunesse engagée dans sa réussite. Stratégie d'action jeunesse 2006-2009*, 55 p.

Réseau des Carrefours Jeunesse-Emploi du Québec. (juin 2005) *Des projets, des actions*;

une ambition : la réussite, 60 p.

SOM. (décembre 2003) *Étude des effets des mesures actives offertes aux individus par Emploi-Québec*, 270 p.

VENNE, Philippe. (2007) *L'appui d'Emploi-Québec aux jeunes entrepreneurs*, Comité aviseur-jeunes, 109 p.

VENNE, Philippe. (2006) *Stratégie nationale de l'emploi chez les jeunes: Analyse des programmes et pratiques*, Comité aviseur-jeunes, 75 p.

Statistiques

(CPJQ) Conseil permanent de la jeunesse du Québec. (s.d.) *Portraits statistiques régionaux*.

(ISQ) Institut de la statistique du Québec. (2007) *Réalités des jeunes sur le marché du travail en 2005. Travail et rémunération*, gouvernement du Québec, 154 p.

(IMT) Information sur le marché du travail (2004), *Personnes âgées de moins de 25 ans en Mauricie*, 8 p.

(MAINC) Ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada, <http://www.ainc-inac.gc.ca/>

(MIC) Ministère de l'Immigration et Communautés culturelles. (avril 2007) *Présence au Québec des immigrants admis de 1996 à 2005*, 38 p.

Divers

(CPJQ) Conseil permanent de la jeunesse du Québec. (2007) *Répertoire des organismes jeunesse du Québec*, édition mise à jour le 27 septembre 2007, 159 p.

GERMAIN, Lili, Mariella COLLINI et Julie THIBEAULT. (mars 2005) *Portrait des Premières Nations*, Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, 51 p.

LÉVESQUE, Carole, Nadine TRUDEAU, Joséphine BACON, Christiane MONTPETIT, Marie-Anne CHEEZO, Manon LAMONTAGNE et Christine Sioui WAWANOLOATH. (mai 2001) *Les femmes autochtones et l'emploi: défis et enjeux des programmes d'employabilité au Québec*, Condition féminine Canada, 130 p.

TONDREAU, Jacques, Diane PARENT et Jean-Philippe PERRIER. (2002) *Transmettre la ferme familiale d'une génération à l'autre : Situation au Québec et regard sur le monde*, Québec, Université Laval, 213 p.

Entretiens et communications personnelles

M. Benjamin Bussière, directeur général de Place aux Jeunes du Québec, entretien réalisé le 1^{er} novembre 2007.

M. François Bédard, économiste régional, direction régionale Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine – Emploi-Québec, entretien réalisé le 5 novembre 2007.

M. Jules Bergeron, économiste régional, Direction régionale Mauricie – Emploi-Québec, entretien réalisé le 30 octobre 2007.

M. Frédéric Deschenaux, UQAR, entretien réalisé le 1^{er} novembre 2007.

Mme Madeleine Gauthier, Observatoire Jeunes et Société, INRS, entretien réalisé le 6 novembre 2007.

Madame Sonia Godbout, CLD Longueuil, communication personnelle, 21 novembre 2007.

Madame Suzie Loubier, directrice générale, Association des CLD du Québec, communication personnelle, 20 novembre 2007.

Madame Mona Robinson, Direction régionale Côte-Nord, Emploi-Québec, communication personnelle, 6 novembre 2007.